



Taste the SUN

Informe de progreso 2019 - 2020

Pie de imprenta.

En caso de tener sugerencias sobre este Informe de Progreso, puede ponerse en contacto con nosotros por correo electrónico:
communicationcr@sanlucar.com

Responsable del contenido:
SanLucar Fruit S.L.U.
Serra Llarga 24
E-46530 Puzol (Valencia)
Tel. +34 96 142 40 40
Fax +34 96 142 41 58
office@sanlucar.com

ESB 96128590

V 24 902

Registro Mercantil de Valencia

Información adicional.

Para más información sobre SanLucar y nuestra Responsabilidad Corporativa en:
www.sanlucar.com

Y en Facebook:
www.facebook.com/sanlucarfruit

Fotografías y diseño: SanLucar Fruit S.L.U.

Todos los derechos reservados.

Prohibida la reproducción, el uso y el tratamiento total o parcial del presente informe sin autorización escrita de SanLucar Fruit S.L.U.

El siguiente informe aplica el uso genérico del masculino sin distinción de sexos. Asimismo, la mención explícita del femenino solo se justifica cuando la oposición de sexos es relevante en el contexto.

Tabla de Contenidos.

1. Carta de renovación del compromiso	04
2. Conoce SanLucar	05
3. Buen gobierno y transparencia	14
4. Nuestro compromiso con el desarrollo sostenible	30
5. Empleados	46
6. Comunidad y grupos de interés	68
7. Medioambiente	80
8. Relación con nuestros partners	93
9. Información contable y fiscal	97
10. Próximos pasos	103
Anexo	112



1. Carta de renovación del compromiso.



Queridos amigos y amigas de SanLucar:

En el momento que estoy escribiendo esta carta, el mundo está viviendo una situación de emergencia sanitaria por la pandemia del COVID-19. A todos nos ha enseñado en estos meses que hay que estar preparados para cualquier cambio y emergencia imprevista. Nos ha enseñado la importancia del sector agrícola para mantener la alimentación de la población; el valor de todos los sanitarios, a los que quiero transmitir mi reconocimiento, así como estar preparados para el mundo digital. La pandemia nos obliga reflexionar, reestructurar e innovar tanto a nivel empresarial como personal.

Gracias a nuestro equipo de más de 3.200 personas en todo el mundo, podemos publicar un año más nuestro Informe de Sostenibilidad en el cual confirmamos nuestro compromiso con los 10 Principios del Pacto Mundial y de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

Más que nunca se ha visto lo importante que es la colaboración entre todos y la alianza entre empresas, centros de enseñanza, universidades y ONGs para afrontar mejor a los retos que nos plantearán el futuro y la pandemia. Nuestro compromiso con los Objetivos de Desarrollo de Sostenibilidad se ha hecho más fuerte y estamos trabajando en nuevas alianzas. Nos estamos centrando en el fomento y el apoyo a la educación, desde los más pequeños hasta los adultos.

Nuestro programa DREAMS a nivel internacional forma un pilar esencial en el desarrollo de iniciativas dirigidas a nuestros empleados, sus familias y a toda la comunidad local. Nuestra cocina solidaria El Puchero en Valencia sigue ayudando a las familias más necesitadas con un plato caliente cada día y otros productos esenciales. Seguimos con un fuerte compromiso social en El Hamma, en el sur de Túnez, así como con la educación en diferentes países. Encontrará más información sobre nuestro programa DREAMS en el DREAMS Magazin y en la página web www.sanlucar.com.

Creemos en el buen gobierno y la transparencia, por lo que seguimos promoviendo en nuestras fincas y nuestros partners la implementación de certificaciones sociales y medioambientales. Además, en esta campaña hemos empezado con el análisis de riesgos en Derechos Humanos para prepararnos para el futuro viendo las tendencias internacionales. Con un equipo multidepartamental estamos adaptando nuestro proceso de monitoreo de proveedores a las exigencias de una cadena de valor transparente.

Guiada por nuestra filosofía «Sabor en armonía con las personas y la naturaleza», el equipo de packaging está trabajando para innovar en un embalaje más sostenible, que a la vez proteja nuestra fruta y verdura lo máximo posible durante el transporte y en el supermercado.

Como en los informes anteriores hace ya más de 10 años, estamos reportando los indicadores GRI (Global Reporting Initiative). Este año estamos orgullosos de poder publicar nuestros indicadores GRI auditados por terceros, lo que supone una mayor calidad y transparencia de estos mismos. Seguimos trabajando en nuestros objetivos para alcanzar juntos un mundo responsable y en el cual todos podemos cumplir con nuestros sueños.

Os deseamos una interesante lectura.

Atentamente,
Stephan Rötzer
Fundador y CEO del Grupo SanLucar

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a final flourish, representing Stephan Rötzer.



2. Conoce SanLucar.

2.1. Visión, misión, valores.

En SanLucar creemos que todos nuestros actos cuentan, y por ello tanto nosotros como nuestros empleados conocemos cuáles son nuestros valores y compromisos, y los aplicamos diariamente en nuestro trabajo y en nuestras decisiones.

Para SanLucar es tan importante el equilibrio de la naturaleza como el trato responsable con ella y con las personas que trabajan con nosotros. Nuestra filosofía corporativa es «Sabor en armonía con las personas y la naturaleza».

Nuestra visión: llevarle alegría y bienestar al mundo.

Nuestra misión: proveer a todas las personas de nuestra fruta y verdura natural, fresca y llena de sabor. Y hacerlo de tal modo, que podamos estar orgullosos de ello.

Nuestros valores:

1. Actuamos de forma colaborativa: trabajamos en equipo para conseguir un crecimiento saludable y sostenible.



2. Aprendemos cada día: Solo quien aprende y mejora día a día es lo suficientemente maduro para SanLucar.



3. Conseguimos resultados: como nuestros árboles frutales, cada día damos lo mejor de nosotros mismos para poder ofrecer una buena cosecha.



4. Somos innovadores: nos enriquecemos mutuamente con ideas frescas, porque sin frescura, ni nosotros ni nuestra fruta vamos a ningún sitio.



5. Damos lo mejor de nosotros mismos: perseguimos nuestros objetivos de forma responsable y con pasión. Ese es el impulso que nos hace florecer.



El Código Ético refleja nuestro compromiso con los valores.

SanLucar nació en 1993 con unos valores firmemente arraigados, recogidos en nuestro Código Ético con su última revisión en 2016. El Código Ético de SanLucar se fundamenta en los principios de la Norma Internacional SA 8000, así como en los 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y las directrices de la OIT (Organización Internacional del Trabajo)..



Todos nuestros agricultores, proveedores y nosotros mismos nos comprometemos a cumplir el código, que comprende cuestiones como la protección de la infancia, la igualdad, unas condiciones de trabajo justas, la seguridad laboral y la salud, la anticorrupción, así como la protección del medio ambiente. La próxima revisión teniendo en cuenta las tendencias a nivel global en el ámbito de sostenibilidad y responsabilidad corporativa estaba prevista para el año 2020, pero debido al cambio de prioridades con la pandemia del COVID-19, se ha retrasado su revisión para el año 2022.



GRI 102-16

2.2. Modelo de negocio.

El Grupo opera en el sector agrícola de la producción, importación, exportación y comercialización de fruta y verdura de alta calidad a nivel mundial.

Algo que diferencia nuestro modelo de negocio es la comercialización de nuestros productos a través de marcas propias, siendo estas SanLucar, SanLucar Taste the Sun y Amoria.

GRI 102-2



SanLucar está presente en diferentes países del mundo, tanto para cultivar como comercializar fruta y verdura. Para poder ofrecer calidad premium, trabajamos con los mejores agricultores a nivel mundial, contando con zonas de producción propias en países como España, Túnez, Sudáfrica y Ecuador.

Algunas de las zonas en las que estamos presentes son países en vías de desarrollo donde junto con colaboradores locales, llevamos a cabo proyectos sociales bajo el programa DREAMS («Developing Responsible Environments And Multicultural Societies»). La finalidad de estos proyectos es desarrollar iniciativas que tengan un impacto en la mejora de la calidad de vida para los empleados, sus familias y las comunidades locales: ya que a menudo son las pequeñas acciones las que consiguen mejorar de forma sensible y duradera la calidad de vida. En el capítulo 7 se explicarán con más detalle todos los proyectos que se llevan a cabo en los diferentes países.

2.3. Objetivos y estrategia.

Pertenecer al mercado de la alimentación lleva implícita una gran responsabilidad: ofrecer a millones de personas en todo el mundo el acceso a la nutrición básica. Una población que sigue en crecimiento y cuyas expectativas en cuanto al sabor, la formulación y la experiencia como consumidor también se transforman y varían, con la máxima garantía de calidad y seguridad alimentaria.

La tendencia creciente de la preocupación por la alimentación sana en los mercados en los que tradicionalmente trabajamos hace que la fruta y verdura sean un elemento básico en las cestas de la compra de nuestros consumidores. Esta tendencia supone una oportunidad para nosotros, pero también una amenaza por la posible entrada de nuevas empresas en el mercado. Aquí la diferenciación del producto será esencial.

Para ello, estamos trabajando en diferentes objetivos y estrategias:

1. Ofrecer fruta y verdura fresca de calidad premium durante 12 meses al año. Para conseguir este objetivo se llevan a cabo las siguientes estrategias:
 - Cultivo propio de fruta y verdura en diferentes zonas del mundo.
 - Ampliar la gama de proveedores a lo largo de toda la cadena de suministros bajo los estándares de SanLucar.
 - Estrecha colaboración con los agricultores y colaboradores.
 - Inversión en variedades vegetales protegidas y exclusivas.
 - Amplia gama de fruta y verdura bajo las marcas SanLucar.

2. Ofrecer la fruta y verdura fresca de una forma más sostenible. Para conseguir este objetivo se llevan a cabo las siguientes estrategias:

- Inversión en I+D+i para envases sostenibles.
- Inversión en búsqueda de métodos de cultivo más respetuosos con el medioambiente.
- Alargar la vida comercial de los productos, optimizando la calidad de la fruta mediante la utilización de envases lo más sostenibles posibles, minimizando con ello el desperdicio alimentario a lo largo de la cadena de suministro.





3. Crecimiento sostenible y constante tanto en los mercados donde tradicionalmente estamos presentes como en nuevos mercados. Para conseguir este objetivo se llevan a cabo las siguientes estrategias:

- Ofrecer nuevas formas de presentación que hagan el producto más atractivo en los mercados donde ya estamos presentes.
- Dar a conocer la marca SanLucar en nuevos mercados donde se vaya a operar mediante diferentes estrategias de comunicación.
- Degustación de fruta fresca cortada en el punto de venta.
- Formación a los encargados de la sección de fruta y verdura de los supermercados.
- Búsqueda constante de nuevos proveedores que cumplan con los criterios de SanLucar.
- Visitas a nuevos clientes en países donde SanLucar quiere ampliar su cuota de mercado.

4. Desarrollo de un programa a nivel internacional que consiga involucrar a todos nuestros grupos de interés. Para conseguir este objetivo se llevan a cabo las siguientes estrategias:

- Inversión en proyectos propios que afecten positivamente a la calidad de vida de los empleados, sus familias y las comunidades locales.
- Creación de una red sólida con los grupos de interés para apoyar conjuntamente diferentes proyectos sociales en los países en que SanLucar está presente.
- Intercambio de conocimientos entre los proveedores y los clientes de SanLucar para conocer bien las dificultades a las que se enfrenta cada parte y hallar soluciones conjuntas.
- Participación en ferias internacionales del sector para estrechar lazos y buscar nuevas oportunidades con clientes y proveedores.

GRI 102-15



2.4. SanLucar en el mundo: mercados en los que opera el Grupo.

El mercado de la fruta y verdura es global. Los clientes se encuentran repartidos en 40 países de todo el mundo. Suministrar fruta y verdura de gran calidad los 12 meses del año es un elemento diferenciador que influye positivamente en la decisión de compra de los clientes.

Para mejorar la capacidad de respuesta de SanLucar, cuenta con zonas de producción y proveedores repartidos por todo el mundo.

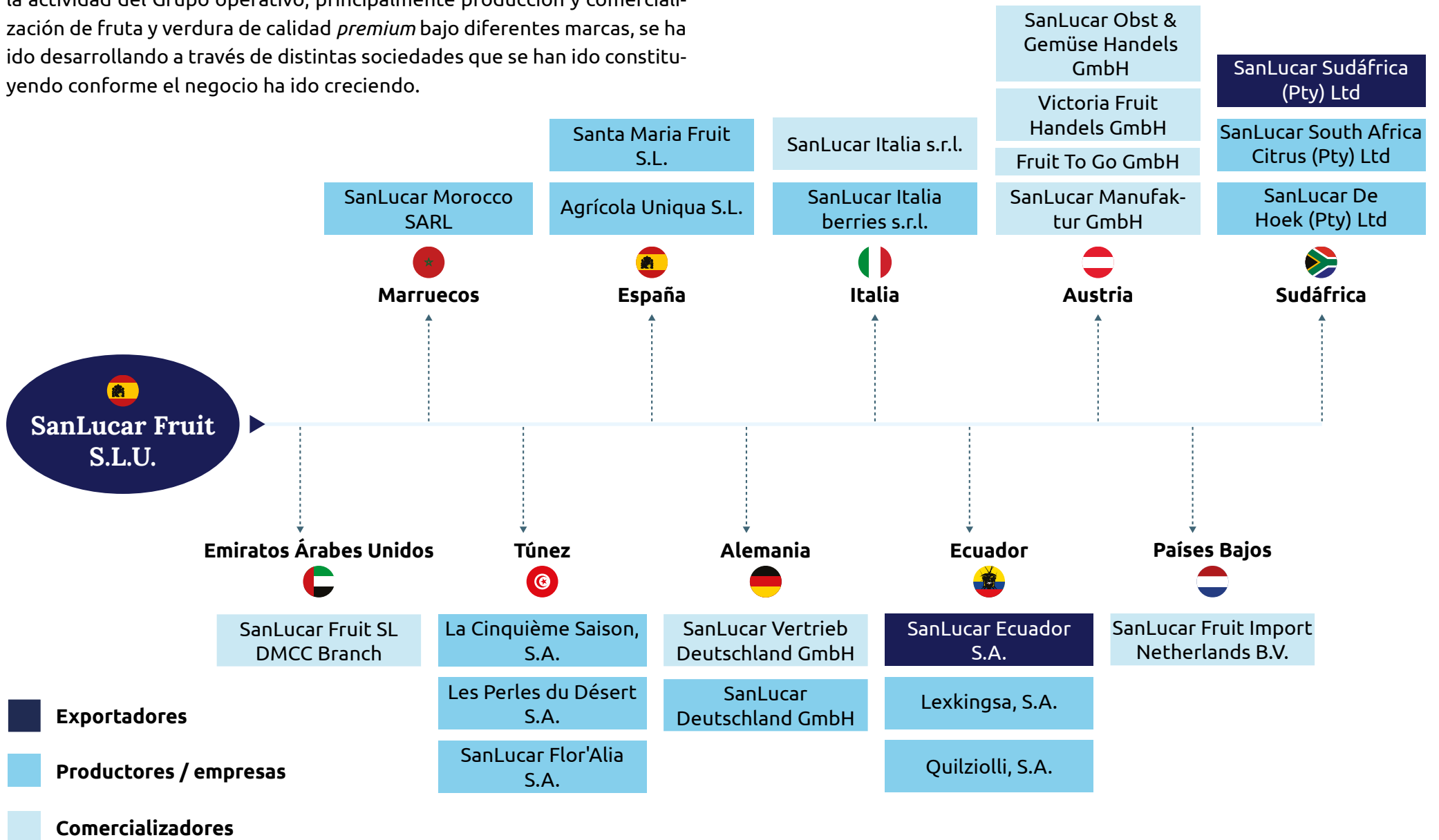
GRI 102-6

En la siguiente imagen se puede observar la representación gráfica de los países de producción, venta y las diferentes filiales productoras y comercializadoras con las que cuenta el Grupo.



2.5. Estructura del Grupo operativo.

A continuación, se detallan las sociedades del Grupo operativo: la actividad del Grupo operativo, principalmente producción y comercialización de fruta y verdura de calidad *premium* bajo diferentes marcas, se ha ido desarrollando a través de distintas sociedades que se han ido constituyendo conforme el negocio ha ido creciendo.





En el año 1993 Stephan Rötzer fundó SanLucar Fruit S.L. como primera empresa, lo que hoy en día es el Grupo internacional. El Grupo cuenta con filiales productoras distribuidas por todo el mundo con fincas propias en España, Ecuador, Sudáfrica y Túnez. Además, SanLucar tiene filiales comercializadoras en los principales mercados en los que opera como Alemania, Austria u Holanda. El Grupo ofrece en la actualidad durante todo el año frutas y verduras frescas de más de 35 países bajo el lema «Taste the Sun».

La filosofía «Sabor en armonía con las personas y la naturaleza» constituye el fundamento de todas las acciones del Grupo. La sede principal está situada en Valencia, España, y desde allí se desarrolla la actividad de dirección y control de filiales. En esta sede también están presentes, entre otros, los departamentos de producción y comercialización, marketing, etc. así como la gestión de marcas y el desarrollo de la propiedad intelectual.

GRI 102-3

La dirección del Grupo está confiada a un comité de dirección, donde están representadas todas las áreas operativas y estratégicas de las actividades empresariales desarrolladas por el mismo. Este comité está liderado por D. Stephan Rötzer, fundador del Grupo, y D. Jorge Peris.

En este sentido, el departamento de Responsabilidad Corporativa depende directamente de la Alta Dirección, lo cual garantiza que la dirección participe activamente en la toma de decisiones y que la estrategia de responsabilidad corporativa y los objetivos y compromisos internacionales se integren en las acciones del Grupo.





Taste the SUN

3. Buen gobierno y transparencia.

3.1. Nuestras políticas corporativas.

Las políticas corporativas podrían equipararse a un marco legislativo propio de SanLucar en el que nos basamos para actuar en nuestro día a día, tanto en nuestra relación con los proveedores, como con nuestros clientes o nuestros propios empleados. Son una guía que nos ayuda a no perder de vista cómo queremos recorrer el camino que nos lleve al éxito para estar orgullosos de cómo lo hemos alcanzado. Tal y como dice nuestra misión «proveer a todas las personas nuestra fruta y verdura natural, fresca y llena de sabor. Y hacerlo de tal modo, que podamos estar orgullosos de ello».



GRI 102-16



A lo largo de la campaña 2019-2020 se aprobó la octava revisión de nuestra Política Integrada que incluye todos los aspectos relativos a la cultura, la calidad, la protección del medio ambiente, la responsabilidad corporativa (CR) y la gestión de los recursos humanos en el Grupo SanLucar. Paralelamente disponemos del manual del sistema integrado de gestión, que también ha sido actualizado en esta campaña, e incluye todos los procesos que ocurren dentro de SanLucar, así como un apartado específico sobre los requerimientos de la responsabilidad social en SanLucar. Complementamos este último epígrafe con nuestro propio Código Ético, documento en el que se definen claramente nuestros compromisos y requisitos en materia de CR, incluyendo desde la protección del trabajo infantil o del trabajo voluntario, pasando por la protección al medio ambiente o el buen gobierno corporativo hasta la lucha contra la corrupción. En el capítulo 3 del presente informe encontramos información más extensa sobre este documento. En los últimos años hemos venido realizando una importante labor de comunicación tanto a nivel interno como de todos nuestros proveedores del Código Ético para facilitar su cumplimiento en toda nuestra cadena de valor.

3.2. Nuestro compromiso se certifica.

Nuestra misión es proveer a todas las personas nuestra fruta y verdura natural, fresca y llena de sabor, y hacerlo de tal modo, que podamos estar orgullosos de ello.




Para cumplir con esta misión nos hemos fijado el objetivo de que todas las fincas que producen nuestra fruta y verdura deben comprometerse con el bienestar de sus trabajadores, ser conformes a las legislaciones aplicables y cuidar el medio ambiente. Esto nos ha llevado a poner en marcha hace aproximadamente 8 años un proyecto ambicioso junto con nuestros proveedores, con el objetivo de que el 100 % de nuestros proveedores y fincas propias deben estar certificados por Global G.A.P. y evaluados por su anexo de criterios sociales GRASP. De esta forma podemos mantener la transparencia hacia nuestros clientes y consumidores, estando evaluados por terceros de empresas externas.






Viendo las tendencias a nivel internacional en materia de Derechos Humanos y Responsabilidad Corporativa, promovemos entre nuestros proveedores la implementación de estándares sociales reconocidos en todo el mundo como Rainforest Alliance, SMETA, SIZA o BSCI entre otros. Los estándares ayudan a las empresas a cumplir con los Derechos Humanos, los convenios de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), los criterios de Salud y Seguridad, cuidar al medio ambiente y mejorar continuamente en su gestión interna.

Las certificaciones de las filiales comercializadoras y productoras del Grupo SanLucar están adaptadas a su actividad y necesidades para poder conseguir una buena gestión y transparencia en cada etapa de la cadena de valor.

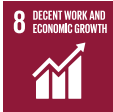
Contamos con las siguientes certificaciones en cada una de nuestras filiales:

Filiales	 España			 Alemania		 Austria	
	SanLucar Fruit S.L.U.	Agrícola Uniqua S.L.	Santa María Fruit S.L.	SanLucar Vertrieb Deutschland GmbH	SanLucar Deutschland GmbH	SanLucar Obst & Gemüse Handels GmbH	Fruit To Go GmbH
IFS Broker	•						•
IFS Wholesale/ Cash&Carry	•			•	•		
QS				•	•		
FSSC 22000						•	
ISO22000						•	
Operador Autorizado de Producto Ecológico	•						
Bio-Handel						•	
SA8000	•						
Global GAP cadena de custodia	•						
Global GAP	•	•	•				
GRASP	•	•	•				
Rainforest Alliance							
SMETA							
SIZA							

Filiales	 Ecuador		 Sudáfrica		 Túnez	
	Lexkingsa S.A.	Quilziolli S.A.	SanLucar South Africa Citrus (Pty) Ltd	SanLucar De Hoek (Pty) Ltd	La Cinqüième Saison S.A.	Sanlucar Flor'Alia S.A.
IFS Broker						
IFS Wholesale/ Cash&Carry						
QS						
FSSC 22000						
ISO22000						
Operador Autorizado de Producto Ecológico						
Bio-Handel						
SA8000						
Global GAP cadena de custodia						
Global GAP	•	•	•	•	•	•
GRASP		•			•	•
Rainforest Alliance	•					
SMETA					•	•
SIZA			•	•		

3.3. Gestión de riesgos.

En 2019 iniciamos una revisión de nuestro sistema de riesgos corporativos que nos ha llevado a implementar dos sistemas de gestión de riesgos. Uno de ellos está enfocado a los riesgos corporativos teniendo en cuenta todos los riesgos que tienen un impacto en la actividad del Grupo. El otro sistema de riesgos está dirigido al ámbito de los Derechos Humanos y tiene en cuenta el impacto a terceras partes. A continuación, detallamos dónde nos encontramos actualmente.



GRI 407-1/ 408-1/ 409-1/ 412-1



Control y gestión de riesgos corporativos.

El control y la gestión de los riesgos es una actividad clave para el Grupo. Evitar que estos riesgos puedan alterar el funcionamiento normal de la compañía es una prioridad para todos. Por ello, para una gestión eficaz de los mismos, la basamos en el tratamiento y en el control, primero preventivo y posteriormente detectivo. Con ello se puede conocer el nivel de control que se tiene sobre cada uno de los riesgos para así vincular la toma de decisiones y las estrategias.

Actualmente estamos trabajando para mejorar nuestro sistema y por ello estamos realizando un estudio pormenorizado de todos los riesgos que existen vinculados al negocio, tanto internos como externos a lo largo de toda la cadena de valor.

Hemos clasificados los riesgos en cinco categorías y veinticuatro ámbitos para posteriormente, en cada uno de las categorías y ámbitos, clasificar estos riesgos para poder tener planes de control y de acción concretos

dependiendo del caso. En este informe presentamos las categorías y ámbitos identificados con sus respectivas Buenas Prácticas que el Grupo está actualmente llevando a cabo como medidas preventivas:

Identificación de riesgos potenciales según su categoría y ámbito respectivo.

CATEGORÍA	ÁMBITO DE POTENCIALES RIESGOS	BUENA PRÁCTICA
Estratégicos: todo lo relacionado con la misión del Grupo	Gestión de la innovación	Capítulos 8.1, 9
	Reputación de la Compañía y valor de la marca	Capítulo 3
	Cumplimiento de nuestros estándares sociales y ambientales	Capítulos 4.1, 4.2, 5, 8
	Adaptación varietal a la zona de cultivo	Capítulo 9
	Noticias sobre el sector agroalimentario	Capítulo 4
	Gestión del cambio, cultura corporativa y desarrollo del talento	Capítulos 3, 6.1, 6.2, 6.3
	Gestión del desarrollo social	Capítulo 7
Operativos: todo lo relacionado con el día a día del Grupo	Gestión de la seguridad alimentaria	*
	Sistemas tecnológicos, de la información y ciberseguridad	Capítulo 6.5
	Precio y aprovisionamientos de materias primas, envases y embalajes	
	Problemas de déficit o exceso de producto final	
	Bienestar, salud y seguridad	Capítulos 4.5, 6.4, 6.5
	Bloqueos comerciales	
	Implementación, seguimiento y control de certificaciones	Capítulos 4.2, 4.4

CATEGORÍA	ÁMBITO DE POTENCIALES RIESGOS	BUENA PRÁCTICA
Medioambiente: todo lo relacionado con el medio natural	Accidentes medioambientales	
	Cambio climático	
	Gestión de la lucha contra plagas y enfermedades	*
	Contaminación del medio natural por residuos	
	Uso de recursos naturales	Capítulo 8.3
Normativos: todo lo relacionado con normativas	Cumplimiento normativa general	
	Cumplimiento normativa sectorial agrícola	
	Cumplimiento de acuerdos contractuales	*
	Buen Gobierno Corporativo	Capítulo 4
Financieros	Los riesgos financieros se encuentran descritos en las Cuentas Anuales consolidadas	Capítulo 11

* Para más información consultar Informe de Progreso 2018-2019

Derechos Humanos: nuestro análisis de riesgos.

Nuestro compromiso en materia de Derechos Humanos comenzó en 2009 con la decisión de implementar en nuestra sede principal en Valencia, España, el estándar social SA8000 reconocido internacionalmente. En 2011 decidimos dar un paso más con la firma de los 10 Principios del Pacto Mundial y la publicación de nuestro Código Ético en 2012.

Conocer la cadena de valor, los proveedores y los riesgos que pueden darse en Derechos Humanos, es cada vez más importante y una tarea obligatoria para empresas como SanLucar hoy en día. No podemos ignorar lo que pasa en los países de origen de nuestros proveedores si queremos tener un producto que cumple con nuestra filosofía «Sabor en armonía con las personas y la naturaleza».

Así hemos iniciado en SanLucar en el año 2020 un proyecto ambicioso con el proceso de implantación de la debida diligencia en materia de Derechos Humanos. El objetivo es contribuir a la transparencia de nuestra cadena de valor y, asimismo, identificar los riesgos actuales y potenciales en Derechos Humanos. La guía de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos ha sido el documento de referencia a la hora de diseñar nuestro proceso de análisis.

En este primer análisis nos hemos concentrado en los quince productos más vendidos (en kg) en los últimos años y en los países de origen principales para estos productos. Hemos realizado la identificación de los riesgos actuales y potenciales a largo plazo de nuestra cadena de valor con la ayuda del «CSR Risk Check», elaborado por la organización MVO Nederland, la Agencia para la Economía y el Desarrollo del Gobierno Federal de Alemania y UPJ e.V., así como en base a experiencias propias, auditorías internas y observaciones del sector.

Los riesgos identificados han sido clasificados en las siguientes categorías: prácticas comerciales justas, derechos humanos y ética, derechos laborales y medioambiente. Para poder calcular el valor de riesgo de cada uno de los riesgos identificados hemos definido una serie de parámetros para su evaluación. Actualmente estamos en la definición de los grupos de interés, los cuales están afectados y/o involucrados de forma directa y/o indirecta. Una vez finalizado este proceso, se realizará la evaluación de los riesgos identificados a través de consultas a diferentes grupos de interés.

La identificación es la base para poder crear los planes de acción que en el futuro previenen o minimizan los riesgos para poder cumplir con la debida diligencia.



3.4. Comités en SanLucar.

El Grupo apoya la libertad de asociación y negociación colectiva, contando con un representante de los empleados y diferentes comités en sus centros de trabajo: Comité Inter Áreas (CIA) de empleados de SanLucar Fruit, S.L.U., Comité de Igualdad y Comité de Salud y Seguridad, entre otros. Los comités se gestionan de forma autónoma a través de sus miembros.

Todos los miembros del comité están a disposición de los empleados para transmitir sus sugerencias, quejas y reclamaciones, con lo que los empleados podrán ejercer su derecho a la negociación colectiva.



GRI 102-41 / 403-1 / 407-1



Las reuniones periódicas y negociaciones con el representante de los empleados o los comités tendrán en cuenta los intereses legítimos del grupo empresarial y de sus empleados. El Grupo cuenta con varios comités destinados a estos fines, entre los cuales, los más relevantes son los siguientes:

España.

- **Comité Inter Áreas (CIA):** el objetivo del CIA es el de la mejora de las condiciones de los empleados de SanLucar en todos los aspectos posibles, facilitando el diálogo entre los responsables de la compañía y los empleados. Actualmente hay 5 miembros que se reúnen de forma bimensual con el departamento de Recursos Humanos y, cuando es necesario pero al menos mensualmente, entre los miembros del CIA.

Su misión fundamental es la de ser vía de transmisión de las necesidades e inquietudes de los empleados para obtener cambios en todos aquellos aspectos que puedan mejorar las condiciones laborales y de uso de las instalaciones de SanLucar, dialogar con la Dirección a través del Representante de la Dirección para la SA8000 y directamente por medio del Representante de los Trabajadores y buscar alternativas de consenso para la mejora.

- **Consejo de Salud y Seguridad (CSS):** el CSS tiene como objetivo garantizar la participación de los trabajadores en todas las cuestiones de seguridad y salud conforme a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en la Norma SA8000:2014. Consta de 6 miembros, siendo paritario (3 miembros para representación de la empresa y 3 para representación de los trabajadores).
- **Social Performance Team (SPT):** en febrero de 2019, a los comités anteriores se unió el Equipo de Desempeño Social o el Social Performance Team para garantizar el cumplimiento de los requisitos exigidos por la Norma SA 8000 en SanLucar. Este equipo tiene 11 miembros que se reúnen de forma bimensual.

- **Comité de Igualdad:** el principal objetivo de este comité es velar por el cumplimiento e implementación de todas las políticas de igualdad de la empresa. Consta de 4 miembros que son la agente de igualdad, el representante de la dirección, el representante de los trabajadores y la mánager de CR.
- **Comité de Protección de Datos:** este comité está formado por 5 miembros y sus principales funciones son las siguientes:
 - Gestión del mantenimiento de los registros de tratamiento
 - Verificación y validación de encargados de tratamiento
 - Evaluaciones de riesgos
 - Atención a consultas o dudas internas o externas relacionadas (incluyendo atención a derechos de los interesados)
 - Monitorización del cumplimiento o realización de revisiones/auditorías periódicas
 - Evaluación de incidencias de seguridad que afecten a los datos
- **Comité de Coordinación frente al Coronavirus:** este comité se ocupa, desde comienzos de marzo del 2020, de estudiar y aplicar las recomendaciones que desde las autoridades públicas se están promoviendo, así como resolver cualquier duda que pueda surgir respecto a la pandemia del COVID-19. En este comité están representadas las siguientes áreas: Dirección, Calidad, Prevención de Riesgos Laborales, Recursos Humanos, Legal, Comercial, Informática, CIA y Comunicación, siendo 11 miembros en total.
- **Comité de Crisis:** el objetivo de dicho comité es el abordaje de las crisis cuando estas se presentan. Debido a la difícil tarea de gestionar las crisis, ya que su naturaleza puede ser muy diversa, en este comité están representadas las áreas de Calidad, Communication&CR, Legal y Dirección. Este comité se reúne cuando es necesario para el abordaje de una crisis.



Ecuador.

- **Comité de Salud y Seguridad:** existe un comité de Seguridad y Salud en cada una de las fincas, habiendo 12 miembros en cada uno de ellos. El comité es paritario (6 miembros de la parte de administración y 6 miembros de campo). Las reuniones son mensuales.
- A parte de este comité, también existen **representantes de los trabajadores**, siendo 2 en la finca Magdalena (uno para los trabajadores de empaque y otro para los de campo) y un representante en la finca Santa Elena-Lourdes.

Alemania.

- **Comité de Coronavirus:** equipo formado por 3 personas que se reúnen 1 vez al mes (o antes si es necesario) para evaluar los avances en la pandemia.
- **Comité de Seguridad Laboral:** comité formado por 5 personas para tratar todos los temas relativos a la seguridad laboral en las empresas en Alemania. Se reúnen 4 veces al año.
- **Comité de APPCC:** su objetivo es el seguimiento y cumplimiento del Análisis de Peligros y Puntos de Control Crítico en toda la cadena de valor en todo lo relativo a Alemania. Tiene 6 miembros, de los cuales uno es un experto externo. Se reúnen 4 veces al año.
- **Comité de Crisis:** el objetivo de dicho comité es el abordaje de las crisis cuando estas se presentan. Debido a la difícil tarea de gestionar las crisis, ya que su naturaleza puede ser muy diversa, este comité consta de 9 miembros y se reúnen cuando es necesario el abordaje de una crisis.

Túnez.

- **Comité de Salud y Seguridad:** existe un comité de Seguridad y Salud en las dos fincas principales que tiene SanLucar en Túnez. Cada comité tiene 5 miembros, que serían: 2 representantes de los trabajadores, 1 representante de la dirección, el responsable de seguridad y salud y el médico laboral.
- **Comité de Empleados:** igual que el comité de Seguridad y Salud, existe uno en las dos fincas principales. Su objetivo es mejorar las condiciones de los empleados de SanLucar en todos los aspectos posibles facilitando el diálogo entre los responsables de la compañía y los empleados. En el comité situado en la finca La Cinqüième Saison, hay un total de 10 miembros.



Sudáfrica.

- **Comité de Salud y Seguridad:** en Sudáfrica este comité tiene de 8 a 10 miembros, siendo siempre paritario entre trabajadores de administración y de campo. Las reuniones se mantienen de forma bimensual.
- **Comité de Trabajadores:** en este comité, las reuniones son bimensuales y lideradas por el representante de los trabajadores.
- **Community Committee:** este comité se encarga de mejorar todos los aspectos de la vida en la finca, ya que en nuestra finca Rooihoogte los trabajadores también viven allí. Así pues, es un comité que no tiene límite de participantes y actualmente son 10 personas, que se reúnen de forma mensual.

Entrevista con Griet de Bruin.



- **Nombre completo:**
Griet de Bruin
- **País y ciudad:**
Rooihoogte, Sudáfrica
- **Dónde trabaja:**
Finca Rooihoogte
- **Cargo:**
Team Leader, miembro del Community Committee y Craft Women

1. El Community Committee (C.C.) no es un comité común, ¿por qué se fundó el C.C.?

El C.C. se fundó en 2015, cuando el proyecto de desarrollo de la comunidad comenzó en Rooihoogte.

2. ¿Cómo funciona el C.C.? ¿Cuánta gente suele reunirse y cada cuánto tiempo? ¿Todo el mundo puede afiliarse e involucrarse en el C.C.?

Somos 8 personas, las cuales nos reunimos una vez a la semana. Quienes tienen la oportunidad de formar parte del comité son las personas involucradas en diferentes iniciativas de desarrollo de la comunidad. Yo soy la representante del proyecto de artesanía de mujeres en el comité y también soy el nexo con el comité, para comunicar las necesidades que tienen las mujeres de la finca.

3. ¿Qué tipo de temas suelen estar en la agenda de la reunión y cómo sabes qué necesidades tiene la comunidad?

La gente se acerca a mí para hablar de sus problemas o sus ideas porque saben que yo las voy a llevar al C.C. Cada semana hablamos de los diferentes proyectos de la comunidad, para informarnos las unas a las otras de cualquier desarrollo nuevo, y también para apoyarnos y generar ideas nuevas o resolver problemas.

Normalmente hablamos sobre:

- Guardería
- Cuidados
- Permacultura
- Proyecto de artesanía
- El taxi de la comunidad
- La tienda de la comunidad
- Conflictos o problemas entre miembros de la comunidad

4. En los últimos años has llevado a cabo varios proyectos y actividades. ¿Cuál de los proyectos consideras que ha tenido un gran impacto en la comunidad?

Para las mujeres, el proyecto de artesanía. Este proyecto comenzó hace seis años y aún continúa. Es un espacio social en red para las mujeres y también nos empodera para cumplir nuestros sueños.

5. La finca tiene una comunidad grande y no todos tienen los mismos objetivos y las mismas necesidades. ¿Ha habido alguna vez algún conflicto en el pasado sobre algún proyecto?

Por supuesto. A menudo tenemos que superar algunos obstáculos para desarrollar proyectos que funcionen y continuar mejorándolos. Pero no nos rendimos. Si algo no funciona, tomamos un enfoque diferente.



6. ¿Por qué es importante para la comunidad de las fincas tener un C.C.?

En mi opinión, esta es una forma muy importante de crecer y construir un sentido de comunidad. Aprendemos cómo ser una comunidad y cómo mejorar nuestras relaciones. Yo creo que cuando se construyen buenas relaciones a raíz de proyectos de comunidad, esto también tiene un impacto positivo sobre cómo trabajamos juntas en la finca y con el resto de los compañeros.

7. ¿Cuál fue tu motivación para afiliarte al C.C.?

A mí me invitaron a formar parte del C.C. por mi posición como jefa de proyecto y mi rol de liderazgo en el proyecto de artesanía. Aproveché la oportunidad, porque me daba un espacio en el que estar más involucrada con mi comunidad, que aprendía nuevas habilidades.

3.5. Bases y análisis para la elaboración del informe.

El Informe de Progreso está basado en las recomendaciones y requerimientos del Pacto Mundial y una demostración del compromiso adquirido con la firma de sus 10 Principios.

Para este informe hemos realizado una identificación de los riesgos corporativos potenciales de Sanlucar Group y los hemos presentado, según su categoría, con sus respectivas Buenas Prácticas como medidas preventivas en el capítulo 3.

Además, hemos revisado las operaciones existentes en la cadena de valor y de la propia actividad de la compañía para poder priorizar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). De este análisis hemos identificado ocho ODS como claves. Los proyectos, actividades, medidas preventivas y a qué grupo de interés van dirigidos éstos, están detallados en los diferentes capítulos del informe. Asimismo, se ha realizado un estudio de la influencia de los grupos de interés sobre los ODS, los cuales se han tenido en cuenta en los planes de acción, al igual que los posibles eventos y su impacto sobre los mismos.



Sanlucar Group utiliza los Estándares GRI (Global Reporting Initiative) como herramienta de seguimiento. Este estándar entró en vigor para la elaboración de informes u otros materiales publicados el o después del 1 de julio de 2018.

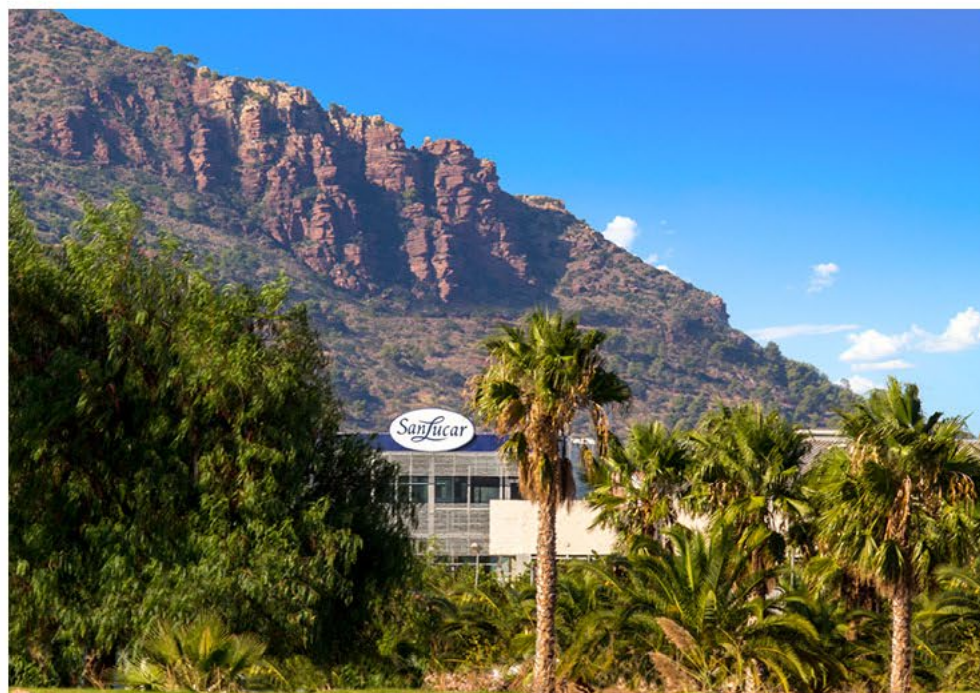
Los indicadores GRI de este informe están auditados por Luis Caruana & Asociados, S.L.

La selección de los Estándares GRI que han sido evaluados y cuyos resultados han sido plasmados en este informe, se basa en el análisis de la actividad de Sanlucar Group en los diferentes países donde opera, así como en su impacto social y ambiental. Además, se ha considerado el aporte de cada uno de los indicadores a las decisiones por tomar, al igual que la estrategia corporativa y la implementación de medidas preventivas y correctivas. Los indicadores presentados deben tener relación directa con la actividad y ser de interés para los grupos de interés definidos por ésta. Para una visualización más gráfica de los indicadores GRI a lo largo del informe, se ha decidido incorporarlos dentro de un recuadro, resaltando con ello su importancia y haciendo referencia al texto más próximo.

GRI 102-40

En este informe se han considerado las siguientes sociedades de SanLucar Group para la recolección y análisis de indicadores GRI:

- **España:** Santa María Fruit S.L., Agrícola Uniqua S.L.
- **Alemania:** SanLucar Vertrieb Deutschland GmbH, SanLucar Deutschland GmbH
- **Austria:** SanLucar Obst & Gemüse Handels GmbH, Fruit To Go GmbH, Victoria Fruit Handels GmbH, SanLucar Manufaktur GmbH
- **Holanda:** SanLucar Fruit Import Netherlands B.V
- **Ecuador:** SanLucar Ecuador S.A., Lexkingsa, S.A., Quilziolli S.A.



- **Sudáfrica:** SanLucar South Africa (Pty) Ltd., SanLucar South Africa Citrus (Pty) Ltd., SanLucar De Hoek (Pty) Ltd
- **Túnez:** La Cinquième Saison S.A., SanLucar Flor'Alia S.A., Les Perles du Désert S.A.
- **Marruecos:** SanLucar Morocco S.A.R.L.
- **Emiratos Árabes Unidos :** SanLucar Fruit S.L. DMCC Branch
- **Italia:** SanLucar Italia s.r.l.

GRI 102-1 / 103-2



Taste the SUN

4. Nuestro compromiso con el desarrollo sostenible.

4.1. SanLucar y su compromiso con los ODS.

Priorizando los ODS a largo de nuestra cadena de suministro.

Gracias a nuestro firme compromiso con el desarrollo sostenible, hemos dado un paso más en nuestras acciones que aportan para conseguir los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Para poder priorizar los ODS para el Grupo hemos revisado las operaciones existentes de la empresa en su cadena de valor y de la propia actividad de la compañía.

De este análisis hemos definido ocho de los ODS como claves para SanLucar, aunque sabemos que no podemos dejar de lado los demás. El grupo ya se ha puesto manos a la obra con diferentes acciones y buenas prácticas que nos ayudan a apoyarlos.

Acciones que llevamos a cabo:



- Proporcionar alimentos a personas y familias con pocos recursos que están en riesgo de exclusión.
- Mejorar las oportunidades de los proveedores locales, proporcionándoles los materiales de producción y el embalaje (fertilizantes, herramientas, etc.).



- Ofrecer planes de ejercicio físico y revisiones médicas regulares a los empleados. Motivarles para que lleven un estilo de vida saludable, y que implementen las recomendaciones de salud y seguridad que contribuyen a reducir la incapacidad laboral.
- Realizar análisis de riesgo: identificar los riesgos, su causa, la probabilidad de que ocurra un evento y la severidad de las lesiones o enfermedades causadas.
- Promover la salud en la comunidad: cursos de salud y bienestar de los usuarios de «El Puchero».



- Ofrecer asistencia financiera y becas para personas en comunidades vulnerables.
- Dar formación a empleados sobre temas relacionados con sus áreas/ departamentos especializados.
- Colaboraciones con instituciones educativas para desarrollar proyectos de educación en la comunidad (AHK, FIS...).



- Utilizar programadores de riego y sistemas de irrigación que aseguren una mayor eficiencia del uso del agua y eviten su pérdida.



- Promover y proporcionar salarios dignos dentro de las horas normales de trabajo.
- Las certificaciones pedidas a los proveedores van en línea con esto.
- Creación de empleo con condiciones de trabajo dignas.



- Generar oportunidades para trabajadores con salarios bajos para que puedan desarrollar sus habilidades y ganar acceso a mejores oportunidades laborales, tanto dentro como fuera de la industria alimentaria.



- Comprometerse a implementar prácticas agrarias sostenibles, usando menos fertilizantes, productos químicos, combustible y otras materias primas derivadas, e implementando alternativas mas sostenibles.



- Desarrollar colaboraciones con otros sectores, para reunir recursos y conocimientos de los diferentes agentes implicados, lo cual nos apoya para impulsar nuestras acciones sostenibles y proyectos de responsabilidad corporativa.

Estudiando la influencia de los grupos de interés sobre los ODS.

Además de las acciones y buenas prácticas que estamos llevando a cabo, hemos querido saber qué grupos de interés tienen influencia sobre incidentes externos que pueden ocurrir sobre los ODS. Vemos importante el

conocer la influencia de nuestros grupos de interés en cada uno de los ODS para tener en cuenta este aspecto en la definición de los planes de acción.

Grupos de interés	1 NO POVERTY	2 ZERO HUNGER	3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING	4 QUALITY EDUCATION	5 GENDER EQUALITY	6 CLEAN WATER AND SANITATION	7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH	9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE	10 REDUCED INEQUALITIES	11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES	12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION	13 CLIMATE ACTION	14 LIFE BELOW WATER	15 LIFE ON LAND	16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS	17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS
Gobierno	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
Sistema de salud	•	•	•										•				•
Instituciones educativas				•	•	•	•		•	•	•	•	•			•	•
Instituciones financieras	•	•				•	•	•	•								•
Sindicatos					•			•		•			•			•	•
Comunidad local	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•

Grupos de interés	1 NO POVERTY	2 ZERO HUNGER	3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING	4 QUALITY EDUCATION	5 GENDER EQUALITY	6 CLEAN WATER AND SANITATION	7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH	9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE	10 REDUCED INEQUALITIES	11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES	12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION	13 CLIMATE ACTION	14 LIFE BELOW WATER	15 LIFE ON LAND	16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS	17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS
ONGs - Fundaciones	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•		•	•	•	•	•	•
Agricultores	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
Proveedores	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
Clientes			•		•			•				•	•	•	•		•
Consumidores			•					•				•	•	•	•		
Empleados	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•		•	•	•	•	•	•
Inversores	•	•				•	•	•	•		•	•	•			•	•
Voluntariado		•	•	•	•							•	•	•	•		•
Prensa	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•

Analizando posibles eventos y su impacto sobre los ODS.

Por ello hemos realizado un análisis de posibles eventos con impacto positivo (azul claro) y/o negativo (azul oscuro) sobre cada uno de los ODS.

Son eventos generales a nivel internacional que pueden tener algún impacto en el alcance de los objetivos fijados, por lo que hay que tener

en cuenta aquellos eventos que pueden ser más probables en cada área geográfica para la definición de los planes de acción y los objetivos que se marcan para los ODS.

GRI 102-15

Posibles eventos con impacto positivo o negativo sobre los ODS	1 NO POVERTY	2 ZERO HUNGER	3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING	4 QUALITY EDUCATION	5 GENDER EQUALITY	6 CLEAN WATER AND SANITATION	7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH	9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE	10 REDUCED INEQUALITIES	11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES	12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION	13 CLIMATE ACTION	14 LIFE BELOW WATER	15 LIFE ON LAND	16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS	17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS
Aumento del salario mínimo																	
Recesión económica																	
Pandemia																	
Epidemia																	
Terrorismo alimentario																	
Discriminación																	
Sequías prolongadas																	
Inundaciones																	
Esclavitud moderna																	
Riesgo reputacional																	

Impacto negativo
 Impacto positivo
 Sin impacto directo

El Pacto Mundial está animando a sus miembros a participar en el programa SDG Ambition que comenzará en octubre 2020. Para poder estudiar más a fondo todo esto y cómo impactan los ODS sobre la sociedad

y las empresas, asistiremos al programa para formar a los responsables en la implementación y seguimiento de los mismos en la empresa.


Posibles eventos con impacto positivo o negativo sobre los ODS	1 NO POVERTY	2 ZERO HUNGER	3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING	4 QUALITY EDUCATION	5 GENDER EQUALITY	6 CLEAN WATER AND SANITATION	7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH	9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE	10 REDUCED INEQUALITIES	11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES	12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION	13 CLIMATE ACTION	14 LIFE BELOW WATER	15 LIFE ON LAND	16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS	17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS
Variación de los impuestos																	
Restricciones de agua por el Gobierno																	
Contaminación del agua																	
Contaminación por residuos																	
Acceso limitado a la información																	
Corrupción																	
Guerra civil																	
Desastre natural																	
Difícil cumplimiento normativo																	
Inestabilidad política																	

Impacto negativo
 Impacto positivo
 Sin impacto directo

4.2. Compromiso con el Pacto Mundial.

SanLucar, con la firma del Pacto Mundial en 2011, se comprometió a llevar a cabo acciones en los 10 principios del Pacto Mundial y sus 4 bloques. En 2018 se unió al grupo de trabajo de Agroalimentación para trabajar más a fondo en estos temas, enfocándolo al sector en el que nos encontramos.

Durante la campaña 2019/2020, hemos trabajado en un análisis de riesgos en derechos humanos y basándonos en él, hemos elaborado la siguiente tabla resumen con los riesgos y oportunidades en los 4 bloques:

 DERECHOS HUMANOS	Riesgo u oportunidad	Acción llevada a cabo
	Posibilidad de que la compañía impacte de forma positiva en las comunidades locales en las que estamos presentes por su actividad empresarial.	Diálogo continuo con la comunidad local para detectar áreas de mejora y llevar a cabo proyectos sociales para mejorar la vida en las comunidades.
	Riesgo de colaboración con proveedores que no respetan los DDHH, la legislación nacional e internacional aplicable, así como el Código Ético de SanLucar.	Se está optimizando el proceso de gestión de proveedores para minimizar este riesgo. Para ello, deberán completar un Self-Assessment que se verificará con visitas in-situ.
	Oportunidad por parte de la empresa de promover los DDHH de forma internacional a través de su cadena de valor.	Dar formación a todos los implicados en la cadena de valor sobre DDHH. Se está comenzando internamente con los empleados. Con los proveedores actualmente se lleva a cabo la firma del Código Ético de SanLucar, donde se pone de manifiesto la importancia de los DDHH.
	Riesgo de que alguna de las filiales o la propia matriz del grupo no respeten los DDHH, la legislación nacional e internacional aplicable, así como el Código Ético de SanLucar.	Las decisiones de gran importancia para el grupo tienen que pasar por el departamento legal. A parte de eso, se intenta transmitir en formaciones internas la importancia del respeto a los DDHH, cómo aplicarlos en el día a día en el trabajo y cómo denunciarlo en caso de presenciarlo.



Riesgo u oportunidad

Presencia de castigos a los empleados sindicalizados a través de la intimidación, el despido arbitrario o la reubicación forzosa.

Al ser una compañía multinacional, existe el riesgo de que la selección de personal no sea acorde a los valores de la compañía (si la persona que realiza la selección de personal no es objetiva y favorece a candidatos en relación con ciertas características como género, color de piel, origen étnico o social, edad, etc).

Privación a los empleados de declarar sus necesidades y opiniones.

Inadecuada atención médica a los empleados que sufren emergencias en el lugar de trabajo.

Acción llevada a cabo

Desde Recursos Humanos no se pregunta ni a empleados ni a sindicatos si alguno de sus trabajadores se ha sindicalizado. A parte de todo ello, existe un comité de empleados en la matriz central del grupo y al menos un Representante de los Trabajadores en cada una de las filiales productoras, donde se presupone más alto el riesgo.

Se realiza un gran trabajo desde Recursos Humanos para mejorar siempre el ambiente laboral y además, tanto la matriz como las filiales del grupo, cuentan con diversas certificaciones donde se supervisa que no existan procesos de selección discriminatorios y que no existan, o se solucionen en caso de detectarse, este tipo de conflictos internamente.

Los Representantes de los Trabajadores y los diversos comités, tratan de asegurar que se escuchen las necesidades de los empleados. Además, existen buzones físicos y online donde cualquier empleado puede, de forma anónima o manifiesta, puede transmitir sus necesidades y opiniones.

Se colabora activamente con la Mutua en cada una de las filiales o existe presencialmente un médico contratado por la empresa para gestionar las emergencias en el lugar de trabajo.



Riesgo u oportunidad

Retención de documentos, retención de salario.

Incumplimiento de las obligaciones salariales que marca la ley.

Riesgo de tener un sistema de salarios intransparente y que promueve la realización de horas extra adicionales.

Sistema de gestión deficiente de la prevención en riesgos laborales.

Contratación de menores cuya edad es inferior a la establecida por la legislación vigente en el país.

Acción llevada a cabo

Existen políticas internas de Recursos Humanos que prohíben la retención de documentos y salarios. Esto además se comprueba en las diversas certificaciones con las que cuenta el grupo.

Existen políticas internas de Recursos Humanos sobre el cumplimiento de las obligaciones legales en cada una de las filiales. Esto además se comprueba en las diversas certificaciones con las que cuenta el grupo.

Existen políticas internas de Recursos Humanos sobre los salarios y la realización de horas extra. Esto además se comprueba en las diversas certificaciones con las que cuenta el grupo. Además de todo esto, los comités de empresa tienen capacidad para negociar con Recursos Humanos las compensaciones de horas extra, guardias, trabajo en fin de semana...

Se cuenta con responsables de Prevención de Riesgos Laborales en cada una de las filiales. Además, en alguna de ellas se trabaja con empresas externas para mejorar los procesos de prevención de riesgos laborales.

Antes de la contratación se revisa la fecha de nacimiento en la documentación de identificación del trabajador.



Riesgo u oportunidad

Reducción de la biodiversidad por aplicación de pesticidas inadecuados.

Deforestación para tener una mayor superficie de cultivo.

Contaminación del aire por emisiones de los vehículos y maquinaria agrícola.

Escasez de agua creada o agravada por las operaciones de la compañía.

Gestión o tratamiento deficiente de residuos peligrosos, orgánicos, plásticos o cualquier otro tipo de residuos.

Acción llevada a cabo

Realización de ensayos varietales para minimizar la aplicación de fitosanitarios, así como ensayos de productos ecológicos o utilización de técnicas de gestión integrada de plagas.

El grupo solo cultiva donde anteriormente ya existía una parcela de cultivo agrícola.

Se llevan a cabo las revisiones y reparaciones pertinentes de la maquinaria, así como la renovación de la misma cuando es necesario atendiendo también a criterios de emisiones.

Se han implementado sistemas de riego eficientes, como por ejemplo sondas que miden las necesidades concretas del cultivo para un mayor aprovechamiento del agua, riego por goteo y reutilización del agua de cultivo para su posterior tratamiento y reutilización para el riego de las plantas, maximizando con ello su aprovechamiento.

Se trabaja con gestores autorizados en todas las filiales, se llevan a cabo tareas de sensibilización con los empleados para su correcta separación y clasificación, y se han creado las infraestructuras necesarias para el almacenamiento seguro de las mismas hasta la retirada por los gestores.



Riesgo u oportunidad

Las negociaciones con terceros se realizan ofreciendo u aceptando pagos ilícitos.

Desconocimiento por parte del Management sobre:
sobornos
contribuciones políticas
contribuciones y patrocinios benéficos
regalos a funcionarios

Acción llevada a cabo

Todas las operaciones de la compañía se llevan a cabo mediante transferencias bancarias. Para la aprobación de un pago se gestiona todo mediante aplicaciones informáticas que requieren de ciertos protocolos para poder realizar el mismo..

Se lleva a cabo desde la compañía la sensibilización a sus empleados en temas de anticorrupción. También se está trabajando en un código de conducta donde se contempla este riesgo.

4.3. Socios de la Red Española, actividades a través de ellos.

Desde que SanLucar se unió al Pacto Mundial, nos hemos esforzado por mejorar cada día y seguir aprendiendo. Muestra de ello es que, en los últimos dos años, hemos participado en 15 cursos de formación, con diversas temáticas como integrar los ODS en la empresa, Informe de Progreso, Derechos Humanos, etc. También acudimos al evento del Centro Mundial de la Alimentación Urbana Sostenible en Valencia, así como al foro de Empresas y Derechos Humanos en Ginebra y las Asambleas Generales Ordinarias de socios del Pacto Mundial. En nuestro recorrido en el Pacto Mundial nos hemos sumado a numerosas campañas de comunicación y difusión tales como #aliadosdelosODS y hemos publicado en su página web 5 Buenas Prácticas y 3 Iniciativas COVID que se hicieron realidad durante el primer semestre del año 2020. Por último, para trabajar más intensamente en el sector en el que nos encontramos, la agroalimentación, somos miembros del Grupo de Trabajo Agroalimentario del Pacto Mundial.



Estamos muy orgullosos de pertenecer a esta iniciativa internacional de empresas, en la que juntos trabajamos para promover el desarrollo sostenible.



Para conocer un poquito más de cerca el Pacto Mundial a continuación os presentamos una entrevista que nos ha concedido Cristina Sánchez, directora ejecutiva del Pacto Mundial de Naciones Unidas en España:

Entrevista con Cristina Sánchez.



«Somos la iniciativa de la ONU que lidera la sostenibilidad empresarial en el mundo»

Nombre completo:

Cristina Sánchez

Cargo:

Directora ejecutiva del Pacto Mundial de Naciones Unidas en España.

1. ¿A qué desafíos se enfrenta el Pacto Mundial de Naciones Unidas?

Podríamos decir que el mayor desafío al que se enfrenta la iniciativa es el de conseguir que el sector empresarial aumente su ambición y acelere la acción a favor de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Nos encontramos en un momento en el que ya prácticamente la totalidad de las empresas españolas, un 80%, los conoce, según nuestra [Consulta Integral de la contribución de las empresas para la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030](#). Sin embargo, todavía son muchas las que no han pasado a la acción bien por falta de recursos, conocimiento u otros motivos.

En pleno 2021 no podemos permitirnos que las empresas se queden sólo en los compromisos, debemos de acompañarlas para que den un paso más hacia la definición e implementación de medidas y planes concretos que nos hagan enderezar el camino hacia el logro de los ODS.

Es por ello que, en los últimos dos años, hemos lanzado las *Global Compact Initiatives*, programas de aceleración que guía a las empresas en el establecimiento de objetivos y acciones ambiciosas. En concreto, contamos ya con tres programas de esta tipología: [Target Gender Equality](#), sobre igualdad de género dirigido al aumento de la representación y liderazgo de la mujer en la esfera empresarial; [SDG Ambition](#), un programa dirigido a la integración de los ODS en las estrategias empresariales; y el recientemente presentado [Climate Ambition Accelerator](#), que tiene como meta movilizar a las empresas hacia una economía neutra en carbono estableciendo objetivos basados en la ciencia.

Desde el Pacto Mundial de Naciones Unidas esperamos que estos programas, junto a nuestras herramientas y acciones de sensibilización y formación, ayuden a las empresas a desbloquear esa palanca, la aceleración y aumento de la ambición, señalada por Naciones Unidas como decisiva para el logro de la Agenda de la Humanidad.



2. ¿Cuándo se formó la Red Española del Pacto Mundial? ¿Podrías resumirnos en unas palabras cuál es vuestro propósito y objetivo?

La iniciativa a nivel internacional cuenta con más de 20 años de experiencia y más de 70 redes locales en el mundo, entre las que se encuentra la española que es, desde su creación en 2004, una de las primeras plataformas nacionales del Pacto Mundial y la red local con mayor número de entidades adheridas, 1.800.

Somos la iniciativa de la ONU que lidera la sostenibilidad empresarial en el mundo. Es decir, un llamamiento a las empresas y organizaciones a que alineen sus estrategias y operaciones con Diez Principios universales sobre derechos humanos, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción e integren el marco de actuación de la Agenda 2030 dentro de sus estrategias empresariales. Para ello favorecemos espacios de networking, herramientas de gestión y todo tipo de formatos de formación en la materia. Queremos transformar a las empresas a favor del desarrollo sostenible para que ellas contribuyan, a través de un negocio próspero, a conseguir el mundo que queremos.

**OBJETIVOS
DE DESARROLLO
SOSTENIBLE**

3. ¿Cómo apoyáis a las empresas?

La forma en la cual hacemos negocios ha cambiado considerablemente en los últimos tiempos. La sostenibilidad ya no es una opción, sino una necesidad competitiva. Esta es una de las claves para conseguir la eficiencia a nivel operativo. De hecho, las organizaciones que operan de manera sostenible son más rentables y resilientes, generan un mejor valor de marca, tienen mayor acceso al capital y responden mejor a los empleados, clientes, proveedores y a la sociedad en general. Desde el Pacto Mundial de Naciones Unidas España, trabajamos con las empresas tres aspectos clave: el Aprendizaje, la Visibilidad y el Networking.

En el eje de Aprendizaje, ofrecemos a nuestros socios un plan formativo anual que fomente el aprendizaje continuo y el progreso en materia de sostenibilidad empresarial. Además, generamos multitud de recursos y materiales que ayudan a ampliar el conocimiento en materias estratégicas vinculadas a los Diez Principios y los ODS.

En el eje de Visibilidad, apoyamos a nuestras empresas socias dando visibilidad a los logros y avances relacionados con la sostenibilidad. Compartir los avances, nos ayuda a aprender unos de otros.

En el eje de Networking, dado el gran número de empresas comprometidas, trabajamos en sinergias y de manera colaborativa entre nuestros socios para lograr de esta manera un mayor avance en nuestro compromiso con los Diez Principios del Pacto Mundial y la Agenda 2030.

En definitiva, apoyamos, acompañamos y guiamos a las empresas en su compromiso hacia la sostenibilidad.

4. Siendo que SanLucar es una multinacional de fruta y verdura, ¿cómo apoyáis al sector agroalimentario?

En 2017, la Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas lanzó el Grupo de trabajo del sector agroalimentario con un doble objetivo: por un lado, que las organizaciones líderes del sector conocieran de primera mano el marco de Naciones Unidas e impulsaran su trabajo en ODS y, por otro, desarrollar una [guía sectorial](#) que pudiera ayudar al conjunto de las organizaciones españolas del sector a empezar a trazar acciones para contribuir a los ODS.

El grupo de trabajo se formalizó en mayo de 2017 con la participación de grandes compañías, PYMES y asociaciones sectoriales.

Desde entonces, el grupo de trabajo ha proseguido su actividad y ha sumado nuevas organizaciones del sector agroalimentario, contando actualmente con la participación de 43 empresas del sector socias del Pacto Mundial de Naciones Unidas España y organizaciones empresariales representantes del sector.



Para ayudar a las empresas del sector agroalimentario a dar el paso hacia la realización de iniciativas que contribuyan a estos ODS, la Red Española del Pacto Mundial ha elaborado un decálogo de acciones al que suman ejemplos de prácticas que impactan en cada una de las metas de este objetivo y que son aplicables a todo el sector.

El decálogo, además, se apoya en acciones reales que han sido llevadas a cabo por entidades del Grupo de Trabajo del Sector Agroalimentario de la Red Española y que representan los tres eslabones del sector agroalimentario: primario, industrial y distribución.

Este año, seguiremos profundizando en los retos y desafíos que el sector agroalimentario tiene en la Agenda 2030 y por ello estamos trabajando en una hoja de ruta sectorial que presentaremos en el marco del aniversario de los ODS el próximo mes de septiembre.



Elena Vega
Agricultora de SanLucar

SanLucar

Taste the SUN

5. Empleados.

Nuestros valores, cultura y modelos de liderazgo sitúan a las personas en el centro de nuestra actividad y es por ello que nuestros empleados son el grupo de interés al cuál prestamos especial atención. En SanLucar cuidamos el bienestar de nuestros compañeros, fomentamos su desarrollo profesional e interpersonal, y promovemos la conciliación de la vida privada y laboral. Trabajar en un entorno multicultural y estar presentes en varios países, favorece el intercambio de conocimientos de forma continua, así como el desarrollo de habilidades comunicativas en varios idiomas.



En este capítulo, se presentan los indicadores GRI relacionados con los empleados de SanLucar, las condiciones laborales, la importancia del bienestar de los mismos, así como el seguimiento de nuestros avances. Entre las novedades destaca el cálculo del salario vital mediante la metodología Anker, implementado en España, el cual queremos extenderlo a todo el grupo SanLucar progresivamente.

GRI: 103-2

5.1. Salario digno mediante la metodología Anker.

En SanLucar estamos comprometidos con el bienestar de todo nuestro equipo. Esto se refleja, además de en la obtención de certificaciones sociales en nuestras diferentes sedes, en nuestro compromiso con el ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico. En esta área, hemos continuado con un proyecto cuyo objetivo es el cálculo y establecimiento de un salario vital que permita a la plantilla de SanLucar Fruit S.L.U. en cada una de nuestras sedes en España una situación económica lo más desahogada posible.

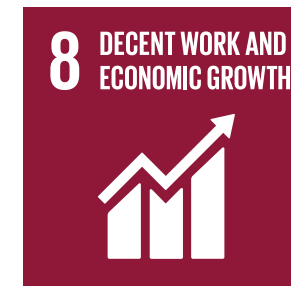
Por salario vital o digno entendemos la remuneración que percibe la persona trabajadora por un tiempo y en un lugar determinado tal que sea suficiente para cubrir, al menos, las necesidades básicas tanto de la persona en sí misma como de su familia, garantizando un nivel de vida digno. Dentro de los elementos que definen un nivel de vida digno se incluyen alimentación, vivienda y suministros, educación, atención médica, transporte, vestimenta y otras necesidades esenciales.



El cálculo de este salario se va a realizar aplicando la metodología ANKER, que es mundialmente reconocida para calcular el salario vital y cuenta con el respaldo de la Coalición Mundial por un Salario Digno y otras organizaciones como Comercio Justo y Rainforest Alliance. Esta metodología se basa en la estimación realista del coste de vida en cada lugar, ya que este dato difiere en función de dónde se resida o trabaje. Para esto hemos llevado a cabo un riguroso estudio y un detallado análisis que garantice que los datos estimados sean reales y sólidos.

Desarrollar por completo este proyecto es un objetivo que nos hemos marcado a medio plazo. Durante la campaña 2018/2019 se desarrolló la instrucción y el procedimiento a seguir, se identificaron las fuentes oficiales de las que tomaremos los datos de gasto y, además, se calculó el censo de SanLucar de sus sedes en España. A lo largo de la campaña 2019/2020 hemos procedido con el cálculo del salario vital en sí mismo siguiendo la metodología ya mencionada. De esta forma obtenemos un dato del coste de vida real diferente para cada una de nuestras sedes en España.

La finalidad de hacer este cálculo de manera individualizada para cada uno de los centros de trabajo de la compañía es adaptar lo máximo posible a la realidad de SanLucar el cálculo de este dato e intentar no caer en errores de estimación de bulto como, por ejemplo, considerar que el tamaño medio del hogar en España se corresponde con la realidad de nuestra plantilla.



Hemos decidido tomar los datos de gastos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística de España en la encuesta de presupuestos familiares para tener datos realistas de los costes, ya que están diferenciados por provincias y años, y los datos de alquiler para la provincia donde se encuentra el centro de trabajo.

Los costes que incluiremos en el cálculo del salario vital son los siguientes:

Alimentación



Vestido y calzado



Educación



Transporte



Vivienda



Salud



Suministros



Para las sedes situadas en Puzol (Valencia) y la Vall d'Uixò (Castellón), se tomaron los datos de Valencia, ya que la mayoría de los compañeros que trabajan en la Vall d'Uixò viven en la provincia de Valencia, donde el precio del alquiler es más elevado.

El resultado obtenido después del censo y el cálculo (retribución neta mínima recibida por los trabajadores) según la metodología, según la metodología Anker, ha sido el siguiente:

- **Valencia:** 1.138,36 €
- **Huelva:** 941,58 €

En ambas zonas geográficas donde estamos presentes en España, el 100% de los empleados perciben, como mínimo, el salario vital calculado. En los próximos años esperamos ir ampliando el proyecto para realizar el cálculo y los planes de acción necesarios en los diferentes países en que SanLucar está presente.



5.2. Conciliación familiar y horarios flexibles.

En SanLucar Group, pensamos que nuestros empleados deben lograr un buen equilibrio entre su vida laboral y privada. En la sede central en España, se han establecido los mecanismos necesarios para facilitar dicho equilibrio como, por ejemplo, poder tener una tarde libre a la semana, flexibilidad a la hora de entrada y salida de la empresa o ajustar las vacaciones en duración y formato a las necesidades personales.

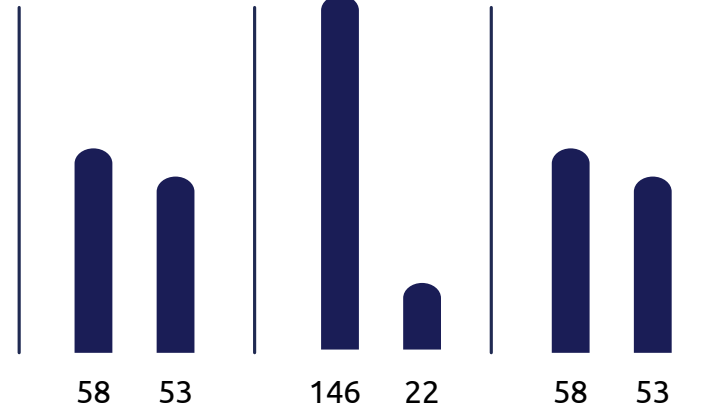
Con el fin de garantizar que la conciliación sea real, se ha establecido como un primer objetivo en la sede central, ofrecer a todos los empleados la posibilidad y las herramientas de las nuevas tecnologías para trabajar desde casa, y de esta forma, conciliar la vida laboral y familiar.

En el resto de las sociedades, se cumple con la normativa laboral local, tratando de mejorarla siempre que sea posible.

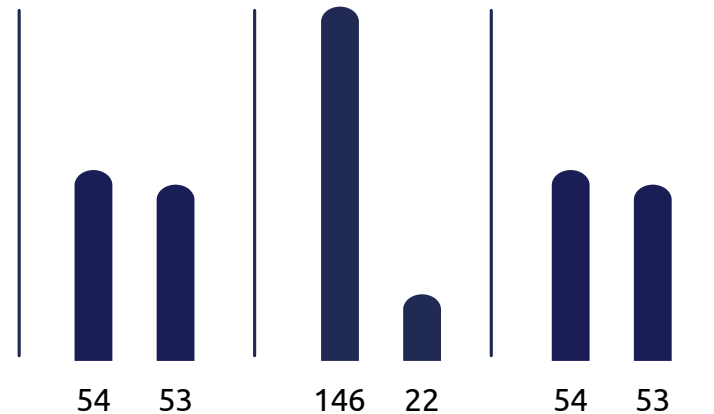


GRI: 401-3

2017 - 2018 2018 - 2019 2019 - 2020



Nº total de los empleados que tomaron una baja por paternidad/maternidad



Nº total de los empleados que volvieron tras una baja por paternidad/maternidad

El 100% de los empleados que se suponía se iban a reincorporar se reincorporaron

5.3. Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados.

El éxito de SanLucar Group depende esencialmente de la preparación y profesionalidad de sus empleados, por ello, desarrolla las capacidades de todos los empleados para crear altos niveles de motivación y rendimiento, así como para permitirles desplegar todo su potencial.

En cada una de las filiales, se llevan a cabo planes de formación anual para los empleados, adaptados a las necesidades de cada uno de ellos, porque creemos en el desarrollo personal y profesional, así como en el aprendizaje continuo.



GRI: 404-1



Para el cálculo de las horas totales de formación, se ha sumado el total de los participantes en una misma sesión y multiplicado por el número de horas para sacar el cómputo global de horas de cada una de las formaciones. El porcentaje indica el porcentaje de horas que representa cada área de formación respecto del total de horas de formación de SanLucar Group.

Como se puede observar en las tablas a continuación, las horas de formación en los ámbitos de salud e higiene han incrementado en la campaña 2019/2020, en comparación con la campaña anterior. Las razones que han dado lugar a esto están relacionadas con la llegada de la pandemia y las medidas preventivas aplicadas por la empresa. Éstas incluyen tanto la formación ofrecida a los trabajadores para reducir sus factores de riesgo en el teletrabajo, como las medidas preventivas para reducir la propagación del COVID19.

Con respecto a la salud y seguridad ocupacional, la empresa siempre ha apostado por un ambiente seguro y sigue trabajando para incrementar la conciencia de los empleados a través de formaciones continuas.

Horas de formación año 2019/2020

	Categoría profesional							
	Alto directivo	Directores	Managers	Personal comercial y técnico	Personal administrativo	Producción	Total	% Total
Entrenamiento de maquinaria y sustancias peligrosas	0	0	1	34	0	643	678	3,36%
Formación relacionada con el puesto de trabajo	0	45	485,5	700	254	561	2045,5	10,14%
Habilidades profesionales y personales	52	59	733	244	35	0	1123	5,57%
Herramientas y aplicaciones informáticas	0	24	24	259	57	0	364	1,81%
Idiomas	60	113,5	408	3098	2873	20	6572,5	32,59%
Políticas, protocolos y certificaciones (CR)	1	1	106,25	13,5	6	1122,5	1250,25	6,20%
Salud humana, enfermedades e higiene	5,625	46,625	72,2	126,6	119,625	1768,25	2138,925	10,61%
Salud y seguridad ocupacional	24,625	47,125	173,75	526,5	422,125	2887,5	4081,625	20,24%
Temas ambientales	0	30	90	16,75	30	1744,7	1911,45	9,48%
Total	143,25	366,25	2093,7	5018,35	3796,75	8746,95	20165,25	100,00%

Horas de formación año 2018/2019

	Categoría profesional							% Total
	Alto directivo	Directores	Managers	Personal comercial y técnico	Personal administrativo	Producción	Total	
Entrenamiento de maquinaria y sustancias peligrosas			8	18		238	264	1,14 %
Formación relacionada con el puesto de trabajo	62	179	326	857	293	129	1.846	8,00 %
Políticas, protocolos y certificaciones (CR)	1		61	268	91	379	800	3,47 %
Salud humana, enfermedades, e higiene	9	24	56	76	44	931	1.139	4,94 %
Salud y seguridad ocupacional	6	46	78	234	409	1.466	2.238	9,70 %
Habilidades profesionales y personales	118	427	479	4.267	99		5.389	23,36 %
Herramientas y aplicaciones informáticas		33	54	173	114		374	1,62 %
Temas ambientales		8	2	2	2	600	614	2,66 %
Idiomas	152	773	1.241	4.367	3.874		10.406	45,11 %
Total	348	1.489	2.305	10.260	4.925	3.743	23.069	100,00 %

5.3.1. Formación en la norma SA8000, igualdad y diversidad, y Derechos Humanos.

SanLucar Group es consciente de la necesidad de transmitir la información de una manera que facilite no solo su comprensión, sino también la retención de la información por parte de los empleados. Por ello, se detectó la necesidad de mejorar la formación sobre la norma SA8000, igualdad y diversidad, y Derechos Humanos que se venía realizando de forma tradicional (una persona explica y los asistentes escuchan y preguntan dudas) a una forma mucho más dinámica.

Para esta formación basada en los principios de la norma SA8000, igualdad y diversidad, y Derechos Humanos, se creó una yincana (un juego de competición en equipo) con 10 pruebas que los participantes debían resolver. Para ello se redujeron los grupos a un máximo de 16 asistentes (4 grupos de 4 personas) más dos formadoras. La formación comenzaba con una pequeña explicación de 20 minutos sobre las cuestiones clave tratadas en la formación y luego tenían que pasar a resolver las pruebas planteadas.



Estas pruebas abarcaban desde buscar la información tanto físicamente en la oficina y en nuestros servidores internos como, por ejemplo, hacerse una fotografía con el representante de los trabajadores o la agente de igualdad (con ello nos aseguramos que saben identificar con quién deben hablar en caso de que lo necesiten).

Cuando la pandemia del COVID nos obligó a quedarnos en casa y hacer teletrabajo, tuvimos que reinventar la formación de nuevo, para poder llevarla a cabo de forma digital. Se ha mantenido el formato de explicación corta + yincana y se separa a los asistentes en cuatro salas virtuales, donde las formadoras se van conectando alternativamente a cada grupo para resolver las dudas. Al final de la formación todos los asistentes se vuelven a conectar a la vez, se ponen en común los aprendizajes y dificultades a las que se han enfrentado, y se aclaran dudas que hayan podido surgir en varios grupos. Algunas pruebas se han tenido que adaptar (como el envío de la fotografía por correo electrónico) y además se realizó un cuestionario online de satisfacción para evaluar la acogida del mismo.

En esta campaña hemos conseguido formar al 60% de la plantilla de SanLucar Fruit, y la encuesta de satisfacción ha arrojado resultados muy interesantes y que se explorarán en el futuro como, por ejemplo, hacer más hincapié en cuestiones relacionadas con los Derechos Humanos. En general, a los participantes les ha gustado mucho la metodología, por tener un enfoque más activo y favorecer su participación.



5.4. Salud y seguridad en el trabajo.

La Salud y Seguridad de los empleados tienen máxima prioridad. Los comités de Salud y Seguridad laboral en los centros de trabajo ayudan a mejorar las medidas preventivas y su gestión, así como disminuir riesgos. Por esto, contamos con un sistema de gestión de Salud y Seguridad ocupacional efectivo en todas las sociedades. Con el fin de garantizar la correcta aplicación de las medidas de prevención a los distintos grupos de trabajadores, se continúan implementando las siguientes medidas:

- Todas nuestras sociedades del Grupo cuentan con una política de Salud y Seguridad adaptada a la actividad desarrollada en cada una de ellas. Además, durante esta campaña, se comenzó a ofrecer formación individual a trabajadores de la Vall d'Uixò y de mantenimiento.
- Mantenemos una estadística de accidentes y sus causas que nos permite actualizar y mejorar nuestras medidas preventivas.
- Las filiales productoras cuentan además con un médico o enfermera corporativo.
- Las filiales comercializadoras donde la principal actividad se desarrolla en oficinas y centros logísticos están asociadas a empresas externas de prevención de riesgos laborales.



Los comités de Salud y Seguridad laboral en los centros de trabajo ayudan a mejorar las medidas preventivas y su gestión, así como disminuir riesgos. Los reconocimientos médicos son parte imprescindible para asegurar la salud de los empleados y se realizan en función de los puestos de trabajo y el riesgo que conlleva cada uno.

Las medidas preventivas, evaluaciones de riesgos laborales continuas de cada puesto de trabajo, la entrega de equipos de protección individual, entrega de mobiliario para posturas ergonómicas, adecuada iluminación, y las formaciones periódicas a todos los empleados tienen un objetivo común: mantener la tasa de accidentalidad lo más baja posible. Para ello, es imprescindible contar con un sistema de gestión de Salud y Seguridad ocupacional efectivo en todas las sociedades.

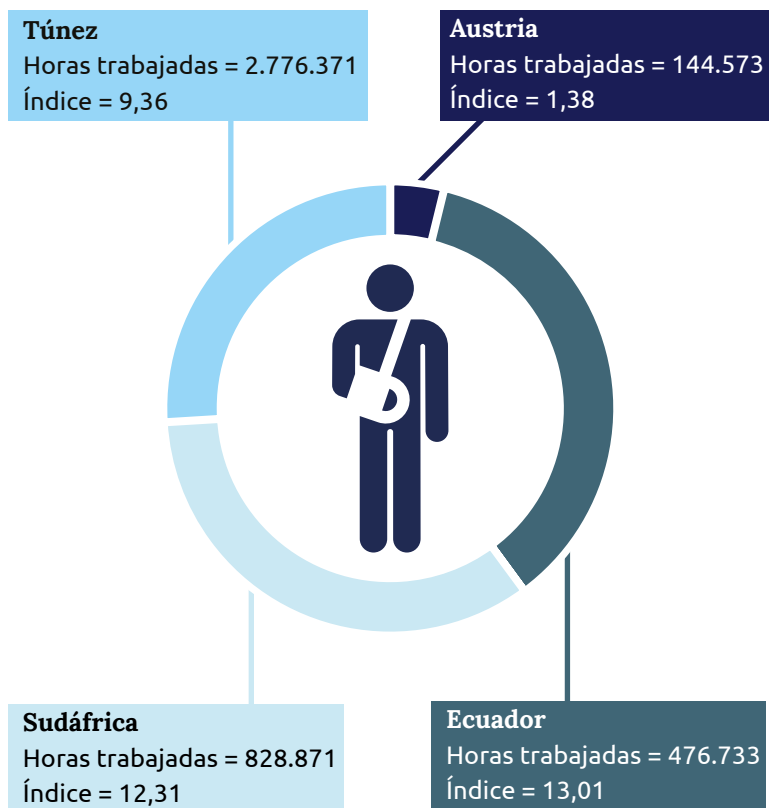


GRI:403-2

Gracias a que contamos con una persona responsable de la prevención de riesgos laborales en cada una de las filiales, nos hemos podido adaptar de la mejor forma posible a la situación de local de cada uno de los países donde estamos presentes.

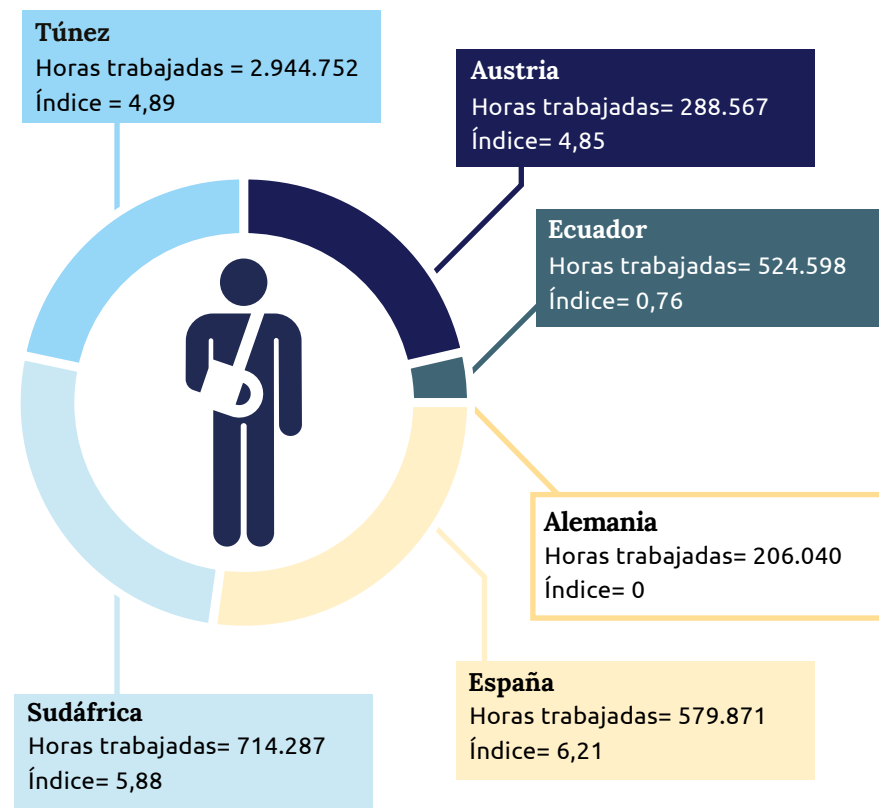
Las gráficas a continuación reflejan el índice de accidentalidad de los países donde nos encontramos.

Índice accidentalidad año 2018/2019



Nota: No se reporta el índice de accidentalidad por datos incompletos de España y Alemania

Índice accidentalidad año 2019/2020



Nota: el aumento del índice de accidentalidad en Austria en comparación con la campaña anterior se debe a la inclusión de una nueva sociedad en el Informe.

5.4.1. Medidas COVID.

Desde el inicio de la crisis del COVID-19 se creó el Comité del Coronavirus, que se ha encargado de la toma de decisiones relativas a la gestión de la crisis y en el que se ha incluido al Representante de los Trabajadores. Todas las medidas se comunican a los trabajadores por e-mail y a través de cartelería en zonas con un riesgo mayor dentro de las instalaciones. Además de esto, todos los empleados han realizado un curso online sobre los Aspectos Generales del SASRS.CoV-19 de 1h de duración.

Se realiza una evaluación específica COVID19 de cada centro, y las medidas adoptadas con motivo del Coronavirus incluyen la restricción de los viajes de empresa y de reuniones presenciales externas/internas, restricción o su adaptación en línea de asistencia a congresos, conferencias y/o formaciones de idioma. También se ha reducido el aforo en las diferentes áreas y salas dentro de las instalaciones, y se han creado protocolos de actuación ante posibles casos de COVID19.



Asimismo, se han instalado termómetros de infrarrojos a la entrada de las oficinas de Puzol y del almacén en la Vall d'Uixò, los cuales están a disposición de todas las personas que vayan a entrar en las instalaciones. Se practica una ventilación frecuente de los espacios, es obligatorio el uso de mascarillas KN95 y se mandan recordatorios a menudo sobre cuáles son las medidas preventivas más importantes.

Para terminar, destacar que los trabajadores tienen flexibilidad horaria para comenzar y terminar la jornada laboral, evitando así aglomeraciones por la mañana o la tarde.

5.4.2. Implementación del teletrabajo.

La llegada de la pandemia a Europa trajo consigo un cambio en la forma de trabajar para los empleados de las oficinas de SanLucar, el teletrabajo. Y, a pesar de los desafíos que esto presentaba para el desempeño de las operaciones de la empresa durante uno de sus momentos más álgidos de la campaña, SanLucar fue capaz de mantener sus actividades como había hecho hasta entonces.

El trabajo a distancia ya estaba bastante extendido dentro la empresa, principalmente en los equipos de guardia dentro del departamento de Comercial, quienes lo necesitan para asegurar la continuidad de las operaciones. Sin embargo, nunca antes se había implementado a gran escala, lo que supuso un gran cambio en el modus operandi para la mayoría. Tan solo 5 días antes de que se aprobara el Estado de Alarma en todo el territorio español, el director de Recursos Humanos solicitó la puesta en marcha de un plan de emergencia que contemplaba la posibilidad de trabajar en remoto de forma masiva.



Primero, se envió una encuesta a todos los trabajadores para identificar, de forma personalizada, la formación necesaria y los medios técnicos que garantizaran el éxito del teletrabajo para todo el equipo de SanLucar. También, se ampliaron las comunicaciones para que pudieran soportar un mayor número de conexiones a los sistemas de SanLucar. Asimismo, se mejoraron todas las aplicaciones a las que acceden los equipos de trabajo, y el departamento de informática, estaba preparado para solucionar con rapidez cualquier incidencia que pudiera surgir. A pesar de que esto supuso un gran esfuerzo para los empleados del departamento de informática, no era algo completamente nuevo. Unos años antes se había puesto en marcha un proyecto interno con vistas a la continuidad del negocio y teniendo en cuenta la gran dependencia que SanLucar tiene de Internet para la gestión de todas las operaciones.

Cuatro meses después de que se comenzara a teletrabajar, los empleados tuvieron la posibilidad de expresar su experiencia con el trabajo a distancia a través de una encuesta, cuyos resultados indican una experiencia general satisfactoria.

En esta encuesta participó un 60% de los empleados de la oficina de Puzol, con la participación de varios departamentos, incluyendo tanto directivos, como personas con menores responsabilidades. En conjunto, los trabajadores expresaron que el teletrabajo ha mejorado su calidad de vida, ya que facilita la conciliación personal y laboral. Con respecto a la eficiencia de las operaciones, la encuesta señala que el funcionamiento de las actividades laborales ha continuado eficazmente. De hecho, se han resaltado otros aspectos positivos en comparación al trabajo en la oficina, como una mayor concentración para realizar ciertas tareas que requieren especial atención. Más de un año después de que se comenzara a trabajar a distancia, podemos confirmar que el teletrabajo en SanLucar ha sido todo un éxito. A día de hoy, todos los usuarios que necesitan trabajar a distancia, pueden acceder al sistema. Además, se ha demostrado que el teletrabajo es igual de eficiente que el asistir físicamente a la oficina y beneficia a los trabajadores y al medioambiente.



Una vez que la pandemia del Coronavirus finalice, o que las medidas de seguridad se relajen, SanLucar considerará la posibilidad de seguir acceder al teletrabajo de una forma flexible teniendo en cuenta la nueva legislación sobre trabajo a distancia y sus limitaciones. Una vez que la pandemia del Coronavirus finalice, o que las medidas de seguridad se relajen, SanLucar considerará la posibilidad de seguir acceder al teletrabajo de una forma flexible teniendo en cuenta la nueva legislación sobre trabajo a distancia y sus limitaciones.



GRI:403-2

5.5. Remuneración.

La remuneración total del promedio por empleado en esta campaña ha incrementado ligeramente en comparación con la campaña pasada. En el

ejercicio 2018-2019, la remuneración total promedio por empleado fue de un 34.386,12€, y en la campaña 2019-2020, aumentó hasta un 39.984,52€.

Resultado del cálculo de los factores de remuneración media del Grupo (2019/2020)

♂	Categoría profesional							Total	% Total
	Alto Directivo	Director	Manager	Personal comercial y técnico	Personal Administrativo	Producción			
≤30				0,33	0,28	0,06	0,68	5%	
31-50	2,41	1,43	1,27	0,52	0,4	0,11	6,14	44%	
>50	2,25	2,35	1,19	0,81	0,48	0,08	7,17	51%	
Total	2,33	1,89	1,23	0,56	0,39	0,08	13,99	100%	

♀	Categoría profesional							Total	% Total
	Alto Directivo	Director	Manager	Personal comercial y técnico	Personal Administrativo	Producción			
≤30				0,28	0,28	0,05	0,61	6%	
31-50	2,81	1,65	0,84	0,61	0,41	0,09	6,41	65%	
>50			1,45	0,76	0,51	0,05	2,78	28%	
Total	2,81	1,65	1,15	0,55	0,4	0,06	9,79	100%	

Brecha salarial

♀/♂	Alto Directivo	Directores	Managers	Personal comercial y técnico	Personal Administrativo	Producción	Total	% Total
≤30				0,85	0,97	0,76	2,58	17%
31-50	1,17	1,15	0,66	1,17	1,04	0,81	5,99	39%
>50	2,74		1,22	0,94	1,06	0,66	6,61	44%
Total	1,3	0,38	0,63	0,99	1,02	0,74	15,18	100%

Resultado del cálculo de los factores de remuneración media del Grupo (2018/2019)

♂	Alto directivo	Directores	Managers	Personal comercial y técnico	Personal administrativo	Producción	Total	Total
<30 años				0,43	0,39	0,12	0,31	0,31
31-50 años	3,60	2,21	1,33	0,59	0,34	0,12	1,36	1,36
>50 años	2,26	3,10	1,91	0,62	0,40	0,10	1,40	1,40
Total	2,93	2,65	1,62	0,54	0,37	0,11	1,02	1,02

♀	Alto directivo	Directores	Managers	Personal comercial y técnico	Personal administrativo	Producción	Total	Total
<30 años				0,42	0,44	0,06	0,31	0,31
31-50 años	2,78	1,95	0,99	0,57	0,38	0,11	1,13	1,13
>50 años			1,59	0,83	0,33	0,07	0,70	0,70
Total	2,78	1,95	1,29	0,61	0,38	0,08	0,71	0,71

Brecha salarial

♀/♂	Alto directivo	Directores	Managers	Personal comercial y técnico	Personal administrativo	Producción	Total	Total
<30 años				0,98	1,13	0,52	0,88	0,88
31-50 años	0,77	0,88	0,74	0,94	1,11	0,90	0,99	0,99
>50 años			0,83	1,34	0,82	0,74	0,97	0,97
Total	0,77	0,88	0,79	1,10	1,02	0,72	0,95	0,95

5.6. Información sobre empleados.

La tasa de rotación del personal está determinada por el número de empleados que están contratados, nuevas incorporaciones y bajas (despidos y bajas voluntarias). Es el resultado de la suma de bajas y altas dividido entre el número de empleados.

Esta división multiplicada por 100 la usamos para expresar la tasa de rotación en porcentaje (%).

En las tablas a continuación, se muestra el número de empleados a final de la campaña 2018/2019 desglosado por sexo en cada una de las filiales, así como una tabla comparativa de la tasa de rotación de las campañas 2017-2018 y 2018-2019.

Los datos mostrados en la tabla son el número de empleados a final de la campaña para cada tipo de contrato y sexo. En base a ellos, así como las altas y bajas, se calcula la tasa de rotación, la cual se muestra más abajo en comparación con la campaña pasada y desglosada por sexo.

GRI 102-8 / 401-1

**Nota: para la campaña 2018/2019, en el caso de Túnez, la diferencia en la tasa de rotación es tan grande debido a una diferencia en la toma de los datos para el cálculo de la misma*

Datos año 2019/2020

Alemania

Nº empleados	Tipo contrato	Nº empleados
Hombre		Mujer
64	Indefinido	27
0	Temporada	0
9	Temporal	1

Tasa de rotación					
2017-2018		2018 - 2019		2019 - 2020	
Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
19%	22%	3%	7%	4%	8%

Austria

Nº empleados	Tipo contrato	Nº empleados
Hombre		Mujer
20	Indefinido	34
0	Temporada	3
1	Temporal	3

Tasa de rotación					
2017-2018		2018 - 2019		2019 - 2020	
Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
7%	5%	8%	12%	8%	13%

Datos año 2019/2020

Ecuador

Nº empleados	Tipo contrato	Nº empeados
Hombre		Mujer
107	Indefinido	1
3	Temporada	0
92	Temporal	2

Sudáfrica

Nº empleados	Tipo contrato	Nº empeados
Hombre		Mujer
185	Indefinido	141
0	Temporada	1
185	Temporal	0

Tasa de rotación

2017-2018		2018 - 2019		2019 - 2020	
Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
3%	14%	3%	12%	1%	5%

Tasa de rotación

2017-2018		2018 - 2019		2019 - 2020	
Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
2%	0%	4%	8%	21%	53%

España

Nº empleados	Tipo contrato	Nº empeados
Hombre		Mujer
133	Indefinido	145
0	Temporada	3
123	Temporal	10

Túnez

Nº empleados	Tipo contrato	Nº empeados
Hombre		Mujer
132	Indefinido	154
0	Temporada	0
123	Temporal	1431

Tasa de rotación

2017-2018		2018 - 2019		2019 - 2020	
Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
5%	3%	5%	4%	11%	11%

Tasa de rotación

2017-2018		2018 - 2019		2019 - 2020	
Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
18%	20%	4%	3%	34%	20%

Nota: en el caso de Túnez, la diferencia en la tasa de rotación es tan grande debido a una diferencia en la toma de los datos para el cálculo de la misma.

5.7. Declaración de no contratación de mano de obra infantil.

La no contratación de mano de obra infantil forma parte de la política de la empresa y su Código Ético. Además, la sede central cuenta con el certificado de la norma internacional SA8000 desde 2009, las sociedades de producción de SanLucar Group y sus proveedores de frutas y verduras cuentan con diversas certificaciones sociales como Rainforest Alliance, SMETA y Global G.A.P. + G.R.A.S.P y SIZA. Todos nuestros proveedores tienen que firmar el Código Ético y a través de su firma se comprometen a cumplirlo en toda su actividad. Por tanto, el objetivo para SanLucar Group es no tener incidencias ni en sus propias instalaciones ni en la de los proveedores.



Para asegurar su cumplimiento, si algún técnico detecta en sus visitas a los proveedores o a fincas propias algún incumplimiento al respecto, contamos con un buzón de sugerencias interno para denunciar la situación y poner en marcha un plan de acción.

En el periodo objeto del informe no se ha detectado ninguna incidencia.

GRI: 408-1

5.8. Igualdad y diversidad.

SanLucar Goup se caracteriza especialmente por una plantilla diversa e igualitaria. La compañía fomenta la diversidad y multiculturalidad, contando con más de 20 nacionalidades a nivel internacional. Esta diversidad se vive a través de una comunicación interna orientada al multilingüismo (español, alemán, inglés), y departamentos multinacionales.

La diversidad es para la compañía una oportunidad para atraer el talento humano, obtener ventaja competitiva y enriquecer la cultura corporativa.

Por ello, entre las medidas que el Grupo tiene para mantener el respeto y las políticas de igualdad y diversidad, ha tomado las siguientes acciones:

Código Ético del Grupo SanLucar: en virtud de este documento el Grupo se compromete prohibir la discriminación.

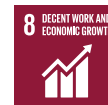
Certificación SA8000 en la sede central de España: nuestro sistema de gestión de la SA8000 cuenta con protocolos de prevención y detección de discriminación, así como protocolos de actuación en caso de acoso.



Formaciones periódicas: el departamento de Responsabilidad Corporativa realiza mínimo 2 veces al año una formación a todas las nuevas incorporaciones, y a los empleados cada tres años en la sede central. Las formaciones como una acción preventiva de sensibilización de los empleados son uno de los pilares más importantes para tener una cultura de igualdad y diversidad, y sin discriminación y acoso de cualquier forma.

Plan de Igualdad: en la sede central se desarrolló un Plan de Igualdad, cuyo cumplimiento se evalúa anualmente por el departamento de Recursos Humanos. Los resultados de este análisis se comparten con el Comité de Igualdad para definir mejoras sobre el mismo.

Canal de sugerencias: la organización pone a disposición de los empleados un buzón de sugerencias en sus filiales, el cual es revisado únicamente por el representante de los empleados.



GRI: 405-1 / 406-1

5.9. Respeto a los Derechos Humanos.

Asegurar el respeto de los Derechos Humanos a lo largo de toda nuestra cadena de valor es una de las prioridades del Grupo en materia de Responsabilidad Corporativa. Para ello, tomamos como referencia, entre otros, la Declaración Universal de Derechos Humanos, los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas.

Este compromiso se recoge en nuestro Código de Ético, el cual a nivel mundial es de conocimiento y aplicación obligatoria no sólo para sus empleados y profesionales, sino también a sus clientes, proveedores, socios y demás grupos de interés.



Este Código Ético recoge el compromiso del Grupo con los Derechos Humanos y, en consecuencia, permite definir las políticas relacionadas con la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y el ejercicio de los derechos de asociación, sindicación y negociación colectiva, de conformidad con la legalidad vigente en cada país donde opera. Además de todo ello, en 2019 se comenzaron a realizar formaciones en la sede central en España en relación con los Derechos Humanos, llevando a cabo un total de 15 sesiones de media hora. Desde la campaña pasada, ya forma parte del plan anual de formación para todos los empleados en la sede central en España. Hemos conseguido formar en esta campaña a un 60% de la plantilla total de SanLucar Fruit, S.L.U.



GRI: 412-2

5.10. Buzón de sugerencias.

El buzón de quejas y sugerencias nace de la necesidad de establecer un canal de comunicación interno anónimo por el cual pudiesen enviarse tanto sugerencias como quejas de cualquier tema o preocupación en SanLucar. Cualquier comunicación efectuada a través de este canal es recibida directa y únicamente por el Representante de los Trabajadores y debe ser tratada de manera confidencial, imparcial y sin represalias, independientemente del tema y de si se ha efectuado de manera anónima o identificada.

El buzón de sugerencias físico es comprobado de manera semanal por el Representante de los Trabajadores, para tratar las quejas lo más pronto posible según el procedimiento establecido.



Con el crecimiento de la sede central de SanLucar en España, se ha puesto de manifiesto la necesidad de que este servicio sea accesible telemáticamente. Para facilitar su acceso hemos creado un buzón online con acceso directo desde la página de inicio del navegador de SanLucar.

El buzón online está ubicado en una página externa a SanLucar que garantiza el anonimato y además se ha generado un código QR que permite el acceso directo al buzón online con cualquier smartphone para poder enviar la notificación deseada al buzón de forma completamente anónima o identificada, según desee el remitente.



GRI: 102-17

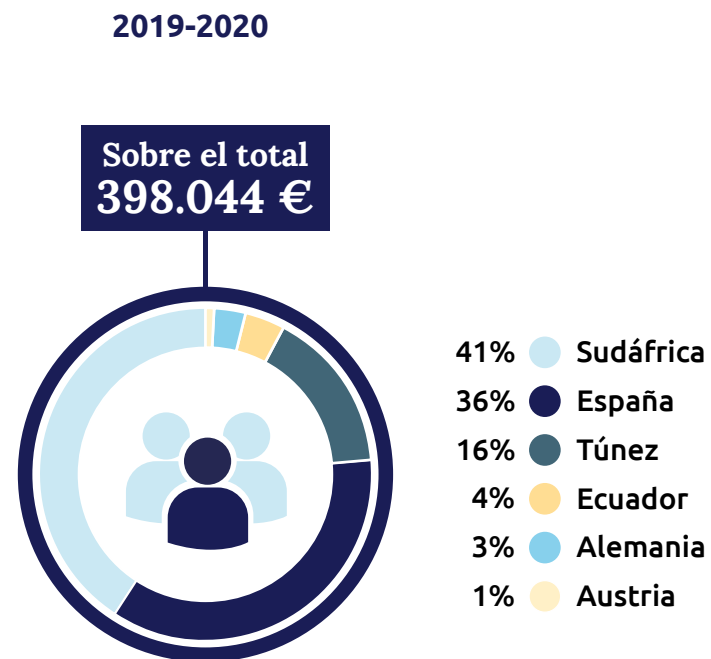
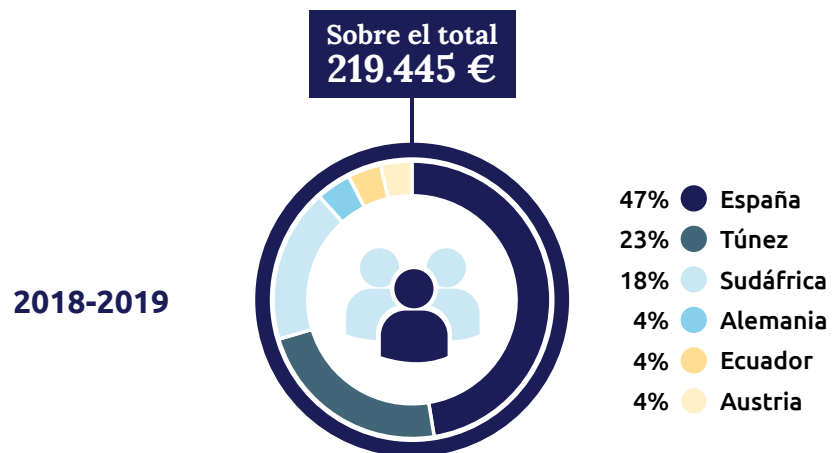
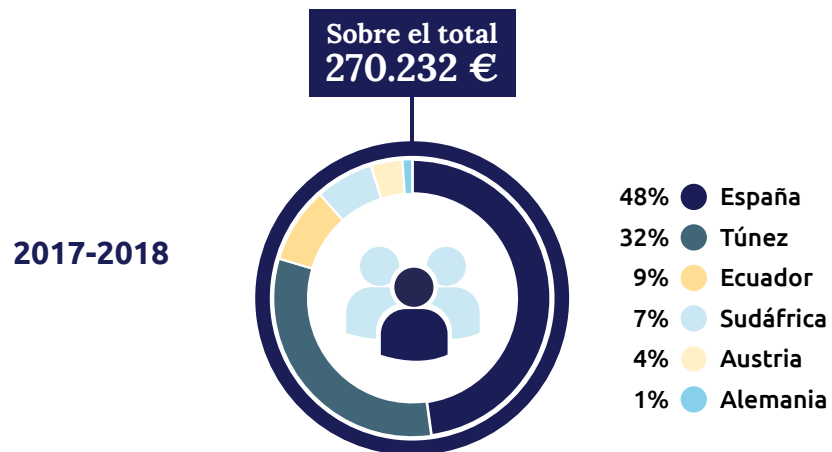


Taste the SUN

6. Comunidad y grupos de interés.

6.1. Inversión en la comunidad.

En el gráfico a continuación se muestra la inversión en el desarrollo social de la comunidad del Grupo.



6.2. Diálogo con los grupos de interés.

Reforzar las relaciones con nuestros grupos de interés es esencial para nuestra empresa. A través de un diálogo continuo y abierto, promovemos que los grupos de interés se involucren en nuestros proyectos para maximizar su beneficio, tanto para los empleados como para la comunidad local y así crear un valor sostenible para todos. De esa manera, podemos conocer mejor e identificar sus necesidades y fortalecer las relaciones a largo plazo.

Uno de los resultados de de nuestras colaboraciones e intercambios es el programa de Apoyo Escolar en Ecuador. En 2019, junto con las Escuelas de Primaria en Pueblo Viejo (Ecuador), detectamos la necesidad de reforzar la enseñanza de los niños. Este proyecto se desarrolló durante las vacaciones de principios de 2020, antes de que la pandemia llegase al continente sudamericano, gracias a la colaboración de la Escuela Miguel Suarez Seminario, liderado por el docente Francisco Barros.



Nos estamos ya planteando volver a poner en marcha este proyecto en el año 2021, si las restricciones sanitarias lo permiten, para paliar los efectos de la pandemia en los niños con recursos limitados para acceder a Internet y a una educación online. A continuación, cedemos la palabra a Gary Francisco Barros Nicola, docente de la escuela colaboradora en el proyecto para contarnos de cerca los retos y objetivos que se quieren conseguir.

Entrevista a Gary Francisco Barros Nicola.

**Nombre completo:**

Gary Francisco Barros Nicola

País y ciudad:

Puebloviejo -Los Ríos,
Ecuador

Cargo:

Docente

Dónde trabaja y desde cuándo:

Escuela de Educación Básica
Miguel Juárez Seminario

1. ¿Cómo nace el proyecto de Refuerzo Escolar en Ecuador?

El proyecto de Refuerzo Escolar nace en Ecuador centralmente de las dificultades de aprendizaje que presentan las y los estudiantes de nuestro sector, los cuales dentro de su año escolar no tienen un rendimiento adecuado y óptimo, hay deficiencias en la adquisición de buenos hábitos de trabajo, falta de motivación de logro, para esto se debe tomar en cuenta: un equilibrio entre el conocimiento y la motivación para alcanzar una equidad en el aula, y esto lo vamos a lograr mediante el refuerzo escolar.

2. ¿Cómo ha sido la acogida del proyecto entre los padres de familia?

El proyecto de Refuerzo Escolar en nuestra zona tiene una gran acogida por parte de los padres de familias, cada uno de ellos vio como positivo el apoyo que se les está brindando a cada uno de sus hijos mediante este proyecto y así mejorar su rendimiento escolar.

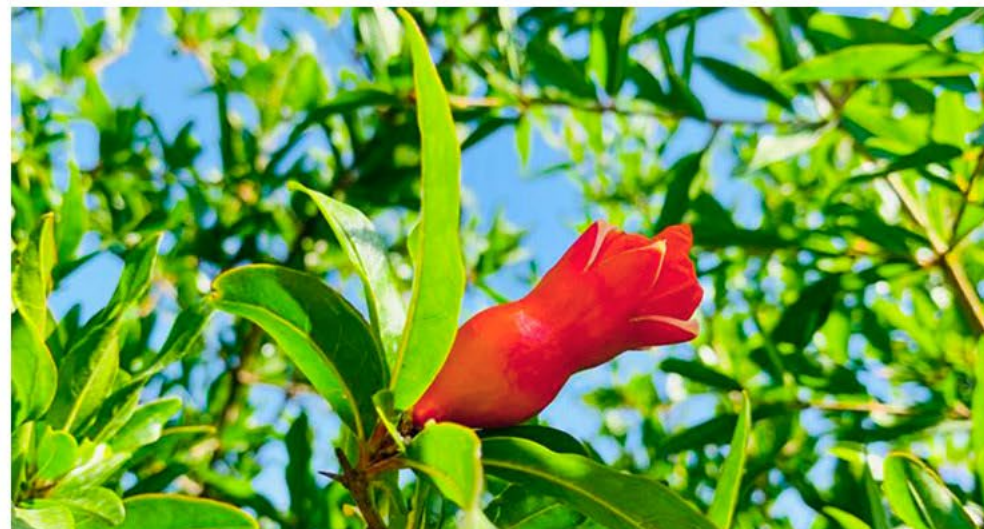
3. ¿Cómo se han desarrollado las clases de refuerzo a los niños?

Desde que se inició el proyecto las clases se han desarrollado de manera dinámica y pedagógica, realizando en primera instancia el respectivo diagnóstico para conocer el nivel de conocimiento de cada estudiante, luego mediante una planificación se han desarrollado los temas de aprendizajes, dependiendo de los grupos que se formaron.



4. Como director de una escuela ¿cuáles crees que son las mayores necesidades educativas de los niños (dónde tienen déficits)?

Como líder de una institución educativa he podido evidenciar el déficit de algunos estudiantes que tienen especialmente en las áreas: de lengua y literatura (lectura, escritura, comprensión lectora) y en matemáticas (lógica matemática, operaciones básicas). El déficit, en especial en estas áreas, no permite que el estudiante desarrolle destrezas para interactuar con otras personas, además de no razonar ordenadamente y tener una mente preparada para el pensamiento, la crítica y la abstracción.



5. En un primer momento, este proyecto se planteó como un apoyo educativo durante las vacaciones escolares. Con la transformación a la modalidad 100% online debido a la pandemia de la COVID19, ¿piensas que el Refuerzo Escolar debería realizarse durante todo el año? ¿Cómo se han adaptado las familias de pocos recursos económicos?

Pienso que por la situación sanitaria que estamos atravesando en el mundo, el proyecto de Refuerzo Escolar debería realizarse durante todo el año lectivo, ya que algunas familias han sufrido un impacto negativo en su economía y no pueden cancelar los gastos de un maestro de apoyo pedagógico, de modo que las familias de pocos recursos económicos se encuentran agradecidas por esta iniciativa que les permite mejorar el rendimiento académico de sus hijos.



6.3. La Formación Dual en España: Técnico/a en Comercio Exterior y Mayorista.

Desde septiembre de 2019 la compañía ofrece una Formación Dual importada de Alemania. Con este programa educativo, SanLucar es una de las primeras empresas en España que ofrece una Formación Dual de Técnico/a en Comercio Exterior y Mayorista. En colaboración con FEDA Madrid German Business School, el objetivo es formar a la futura generación de especialistas del comercio internacional.

La Formación Dual permite acceder al mercado laboral en dos años a través de un sistema que combina la teoría, junto con la práctica en empresas. Los participantes reciben un 35% de clases teóricas (800 horas lectivas) a cargo de FEDA Madrid y de distintos profesionales en activo de SanLucar Academy. Una vez terminados los módulos teóricos, los estudiantes completan su programa académico con un 65% de prácticas, que son más de 2.300 horas a realizar en SanLucar o en las otras cinco empresas que se sumaron a la iniciativa: EDEKA Fruchtkontor, Landgard, Primafrío, TEDI y Transfesa. La formación permite al estudiante sumergirse en el mundo empresarial desde el principio, mientras que las empresas pueden formar a la futura generación de profesionales según sus necesidades.

Desde su comienzo, el curso de formación ha sido muy exitoso. Actualmente cursan 22 alumnos en total y 12 de ellos hacen las prácticas con SanLucar. La formación es totalmente gratuita para el alumno y durante la misma, los jóvenes profesionales obtienen un sueldo mensual. Una vez completada, la validez de esta titulación está certificada por la Cámara de Comercio Alemana para España, AHK y, la teoría del programa cuenta con el sello de la Escuela Alemana de formación dual FEDA Madrid. Así, esta formación está reconocida tanto en Alemania como en España.

Además, las perspectivas de ser contratado por la empresa al terminar la Formación Dual se acercan al 80%.

En base a las restricciones impuestas por la crisis sanitaria, las clases de la Formación Dual se imparten en un 80% de forma presencial y en un 20% a distancia. De esta manera, SanLucar ha dado un paso decisivo en el proceso de digitalización, contribuyendo a adentrarse con éxito en la nueva realidad del teletrabajo. Como resultado, los alumnos han podido adaptarse a una nueva forma de teletrabajar que ha venido para quedarse en el mundo laboral moderno.



6.4. Compromiso con el desarrollo social y económico en el sur de Túnez.

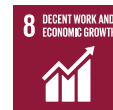
SanLucar comenzó a operar en Túnez en el año 2008 para seguir impulsando la producción propia de tomates. En la región de Gabès, en el sur del país, se encuentra la finca La Cinquième Saison (LCS). Hoy en día la compañía es uno de los principales empleadores locales.

Desde el principio nos preocupamos por las condiciones laborales y la seguridad en el lugar de trabajo, por lo que hemos puesto en marcha un ambicioso plan para llegar a la meta. Lo primero que hicimos fue adecuar las instalaciones sanitarias y espacios comunes para los empleados. Durante los últimos años hemos conseguido poder ofrecer oportunidades de trabajo en El Hamma, una zona que se caracterizaba por una alta tasa de desempleo. Además, hemos podido llegar actualmente a pagar un 30% más que la media legal en salarios, así como ofrecer a los empleados el transporte en autobús para llegar al lugar de trabajo.



Una buena gestión de salud y seguridad ocupacional, y brindar un ambiente seguro de trabajo es primordial para una empresa de producción. Nuestra finca tiene dos médicos y dos enfermeras, quienes se ocupan de la salud de nuestros empleados y evalúan los riesgos laborales junto con nuestro responsable en salud y seguridad, realizan exámenes médicos a los trabajadores al ser contratados y, después, un examen médico anual, así como la atención primaria en caso de un accidente o malestar. Para fomentar el desarrollo profesional ofrecemos oportunidades de formación y planes de carrera como clases de inglés.

Además, SanLucar promueve la igualdad de género en la zona, ofreciendo las mismas oportunidades laborales tanto a hombres como a mujeres. El 30% de los empleados en puestos directivos de la oficina en Tunis son mujeres y en la finca de tomates un 40% de los directivos también son mujeres. Como resultado, en el año 2018 fuimos premiados por el gobierno de Túnez, gracias a las excelentes condiciones de trabajo que ofrecemos en nuestra finca de tomates.



Compromiso con la comunidad.

Desde el comienzo, tenemos un compromiso con la comunidad El Hamma. Hace diez años tuvimos un primer acercamiento a la asociación UTAIM, la cual emplea a personas con discapacidad. Con ellos hemos llegado a un acuerdo para que su servicio de lavandería se encargue de lavar la ropa de trabajo de nuestros empleados. La asociación AGIM fabrica los ganchos y las hebras que sostienen nuestros tomates, ATAS cose el logotipo de SanLucar en la ropa de nuestros trabajadores. Gracias a estas colaboraciones, hemos contratado a dos personas con discapacidad en nuestra finca, una en el departamento de producción y otra en el de envasado. También apoyamos con donaciones económicas y de máquinas de coser, y con donaciones de tomates de nuestra finca.

Por último, destacar que en 2020 SanLucar hizo una donación de 3.000 euros al hospital local de El Hamma, para que pudieran comprar un respirador para el tratamiento de los pacientes de Covid.



Compromiso con la educación.

En colaboración con el Ministerio de Educación, entre 2016 y 2019 hemos renovado siete escuelas en El Hamma. El 40% de los niños que asisten a estas escuelas son hijos de nuestros empleados y hasta ahora se han invertido 50.000 euros en el proyecto de renovación de escuelas. Además, todos los años, en línea con la celebración del Festival del Conocimiento «Fête du savoir», SanLucar distribuye material escolar para los alumnos de primaria y secundaria, así como ayudas económicas para los estudiantes universitarios. Actualmente concedemos becas a 170 hijos de nuestros empleados.

También, con motivo del día del niño organizamos excursiones culturales junto con los hijos de los empleados. Hasta ahora, han visitado un circo en Gabès, han pasado un día en una ciudad histórica y han visitado la isla Djerba.



Certificaciones, premios y reconocimientos.

Trabajamos con organismos de certificación independientes y cumplimos los requisitos de las normas reconocidas internacionalmente. Actualmente la finca La Cinqüème Saison está certificada por SMETA, Global G.A.P. + GRASP.

Nuestros continuos esfuerzos en el sur de Túnez han sido reconocidos en el pasado. En 2012, nos entregaron el premio de »FIPA« de la Cooperación Internacional y su Agencia de Inversiones Extranjeras. En 2018, el presi-

dente de Túnez entregó a SanLucar el premio »Por el progreso social« y el compromiso con la mejora continua de las condiciones de trabajo y de vida de nuestros empleados. Un año después, en 2019, recibimos en París el premio »Hannon« a la Inversión Responsable en Túnez.

Como resultado de nuestro compromiso en la región de El Hamma, nos hemos ganado una reputación y se nos considera una empresa socialmente comprometida por parte de los políticos regionales de Gabès.

Trayectoria de nuestro compromiso social en el sur de Túnez



6.5. Actividades durante la pandemia COVID 19.

Reparto a domicilio en «El Puchero».

En el año 2013 nace el proyecto de la cocina solidaria en Valencia que apoya a personas con escasos ingresos y en riesgo de exclusión. En colaboración con la asociación Coordinadora Solidaria de los Estibadores del Puerto de Valencia, en 2018 se abrió una segunda cocina solidaria «El Puchero Portuario». Cada día se sirven aproximadamente 400 raciones en las cocinas solidarias, las cuales son recogidas por un miembro de la unidad familiar.

Cuando en marzo de 2020 se declaró la pandemia del COVID 19 en España, el gobierno impuso restricciones serias a la movilidad de las personas. Debido a estas restricciones se tuvo que cambiar el funcionamiento normal de las cocinas a un reparto a domicilio de productos no perecederos, además de fruta y verdura, para que los usuarios pudieran cocinar en sus casas y llevar una alimentación sana y equilibrada. La cocina solidaria distribuyó paquetes de comida semanales gracias a la colaboración de voluntarios que ayudaron con el reparto a unas 200 personas. El reparto a domicilio se realizó durante unas semanas hasta que pudimos adecuar el local a las medidas necesarias para cumplir con la bioseguridad y reorganizar los turnos de recogida.



También se distribuyeron artículos de higiene que se necesitaban con urgencia, como jabón, pañales y leche en polvo, a 53 familias con niños con el apoyo de los trabajadores de SanLucar. Por otro lado, y gracias al apoyo de Aportem y los trabajadores de Coordinadora Solidaria, se les entregaron cheques de Consum para que pudieran planificarse compras semanales para productos de alimentación e higiene.

El objetivo de esta iniciativa era aliviar el sufrimiento de quienes viven en una condición extremadamente precaria hasta que las cocinas solidarias de «El Puchero» pudieron retomar sus actividades el 25 de mayo 2020.



Donación de fruta en Ecuador, España y Sudáfrica.

En los países donde estamos presentes como SanLucar donamos un total de más de 35 toneladas de fruta durante la pandemia. Países como Ecuador y Sudáfrica estaban especialmente afectados por la crisis del COVID19, por lo que una gran parte de la donación se destinó a estos países.

Más de 29 toneladas de fruta fueron donadas por SanLucar a comunidades ecuatorianas para ayudar a ancianos y familias necesitadas. En total, 1.138 cajas de plátanos y 8.610 kilos de uvas de nuestras propias fincas se llevaron a dos comunidades y cuatro instituciones cercanas a la finca de plátano, en la región Pueblo Viejo, en Ecuador. Además, SanLucar colaboró en la fumigación sanitaria de seis comunidades cercanas a nuestra finca de uva de mesa.



Además, personas de bajos recursos económicos en Sudáfrica recibieron 3,5 toneladas de mandarinas de nuestra finca de cítricos Rooihogte; 1,7 toneladas de fruta se llevaron a 600 familias vulnerables de la región montañosa cercana; y las 1,8 toneladas restantes se entregaron a la Cruz Roja Sudafricana con la que se prepararon paquetes de ayuda con fruta, material escolar y artículos de higiene que se distribuyeron a familias en los Townships (asentamientos) de Cabo Occidental.

En España donamos 2.000 kilos de mandarinas para diez residencias de ancianos en las ciudades de Valencia y Castellón.



Refuerzo escolar en Ecuador.

La educación es un pilar fundamental de nuestro programa DREAMS, y fruto de ello y de nuestro diálogo con los grupos de interés nació el proyecto de apoyo escolar en Ecuador.

En la escuela primaria «Miguel Suárez Seminario» de Pueblo Viejo, en Ecuador, 30 niños de entre 8 y 12 años recibieron clases dos veces por semana durante dos horas en pequeños grupos. Los cursos de refuerzo tuvieron lugar desde finales de enero hasta mediados de marzo de 2020, durante las vacaciones escolares. Los beneficiarios del proyecto han sido hijos de nuestros empleados de la finca de banano y niños de la comunidad. También entregamos lápices y cuadernos como material escolar a los alumnos. Así, pudimos apoyar a muchos niños y niñas en la escuela hasta que Ecuador se confinó debido al Covid.

En 2021 retomamos el proyecto por segunda vez para seguir apoyando a los niños y su educación. Debido al confinamiento se suspendieron muchas clases en 2020, por lo que resulta aún más importante compensar la pérdida de clases a través del proyecto refuerzo escolar.

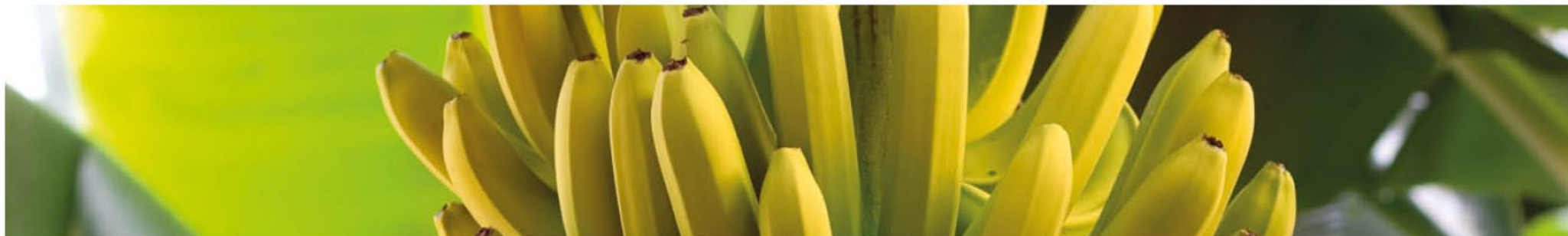


Entrenamiento virtual en Ecuador.

La pandemia también ha obligado a pausar el deporte en nuestra vida. Para seguir promoviendo el deporte a pesar del confinamiento, SanLucar, junto con sus socios la Liga Deportiva Cantonal de Pueblo Viejo, el Club Atlético Pueblo Viejo y el municipio de Pueblo Viejo, decidieron lanzar un programa de entrenamiento virtual a través de las redes sociales.

Cada martes y jueves, durante tres meses, los entrenadores subían un vídeo nuevo con ejercicios en la página de Facebook de la Liga para los niños y jóvenes. Y los sábados ofrecían un entrenamiento en línea para todas las personas que estuvieran interesadas en hacer ejercicio. Con el apoyo de una nutricionista, se ha fomentado además la importancia de una alimentación sana y rica en frutas y verduras.

Esta iniciativa de SanLucar pretendía apoyar a todas las personas de la comunidad a seguir una vida sana en tiempos de pandemia y poder mantenerse activos.





Taste the SUN

7. Medioambiente.

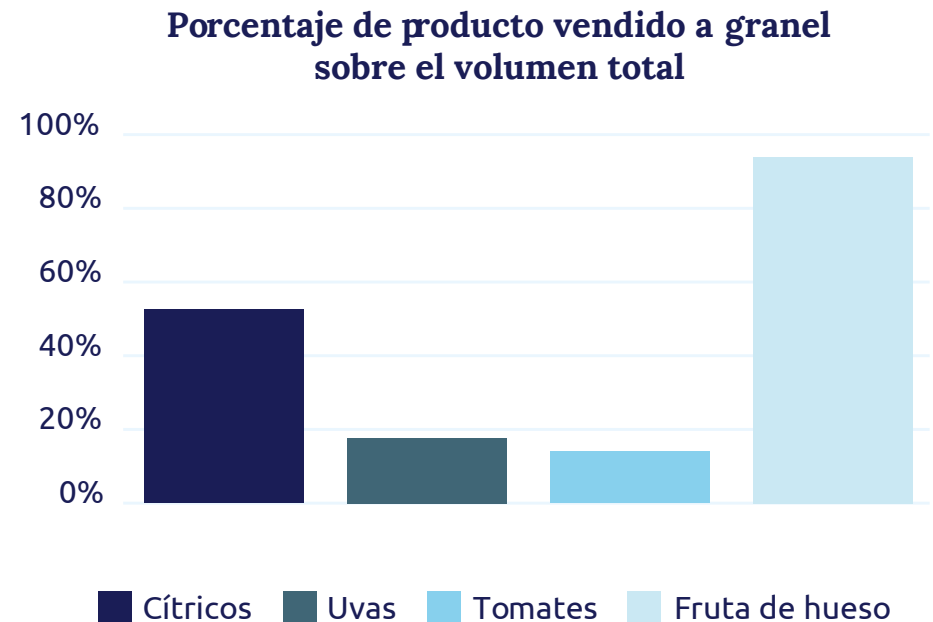
7.1. Nuestro packaging sostenible.

En consonancia con nuestra misión de «hacer las cosas de una manera de la que podamos estar orgullosos de ello», hemos desarrollado una estrategia de packaging sostenible. Su objetivo es proteger el medio natural a la vez que seguimos ofreciendo a nuestros clientes frutas y verduras con la mejor calidad y frescura. Por un lado, promovemos la reducción del envasado de nuestros productos, por lo que vendemos la mayoría de éstos a granel. Por otro, contribuimos a la reducción del desperdicio alimentario protegiendo nuestros productos más delicados con el fin de aumentar su vida útil, manteniendo una buena calidad durante más tiempo.

Somos muy conscientes del impacto medioambiental que el plástico supone, por esto solamente lo usamos cuando es necesario para proteger nuestra fruta y verdura. Encontrar el equilibrio entre la reducción del envasado y el aumento de la vida del producto, no siempre es una tarea fácil.



En la gráfica se observan los datos de la campaña pasada en cuanto al volumen total de algunos productos que se han vendido a granel.



Esto significa que, a la hora de diseñar nuestros envases, nos basamos en los criterios básicos de jerarquización de residuos, utilizando envases reutilizables, reciclables y con biomateriales como el plástico compostable. Como ejemplo, en la optimización de la reciclabilidad todos nuestros plásticos son mono materiales, lo cual facilita el proceso de reciclaje y además, no utilizamos bandejas negras, ya que no son reciclables.

7.2. Envases sostenibles que ya utilizamos.

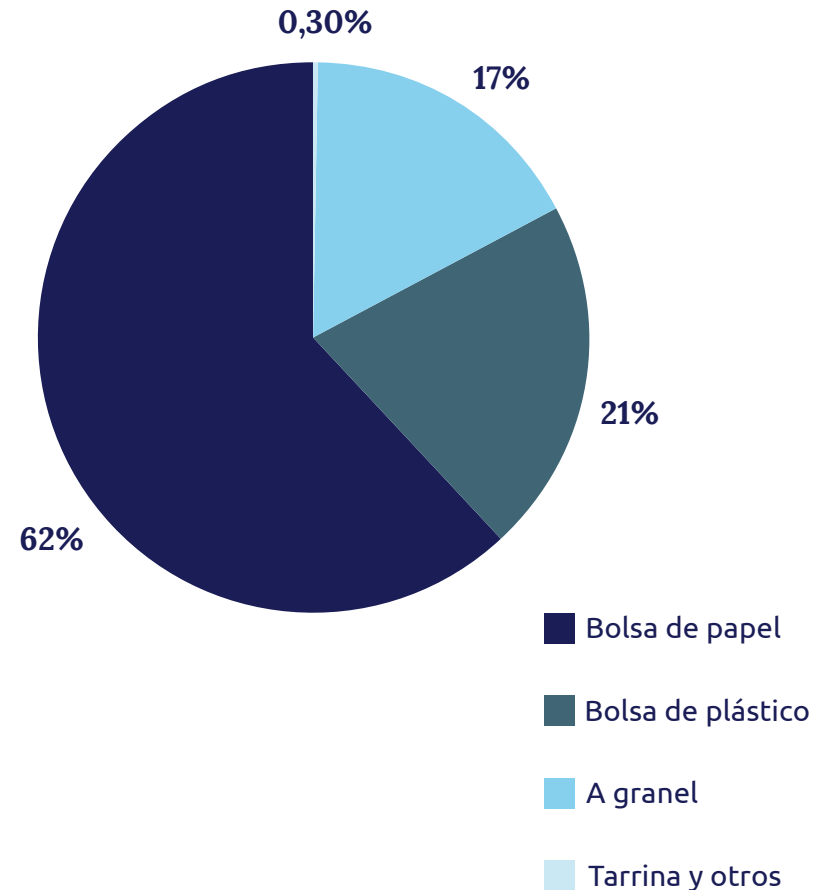
En SanLucar, llevamos más de 10 años invirtiendo en tecnología e innovaciones, sustituyendo los envases menos sostenibles por otros que sean más respetuosos con el medioambiente. Como ejemplo, tenemos la bolsa de papel y la tarrina de cartón con termosellado, los cuales sustituyen o complementan a otros tipos de envases menos sostenibles.

Bolsa de papel.

La bolsa de papel se comenzó a utilizar en 2011 para envasar la uva. Esta bolsa está compuesta al 100% de papel con sello certificado FSC y complementa a las bolsas de plástico. Además, esta bolsa es 100% reciclable. La gráfica a continuación muestra los porcentajes del volumen total de la uva vendida en la campaña de 2020 por tipo de envase. En ésta se puede observar que el 62% de la uva se vendió en bolsa de papel. Aunque si consideramos que un 17% adicional se vendió a granel, podemos confirmar que la mayoría del volumen total de la campaña fue vendido de una forma sostenible.



Tipo de envasado de la uva

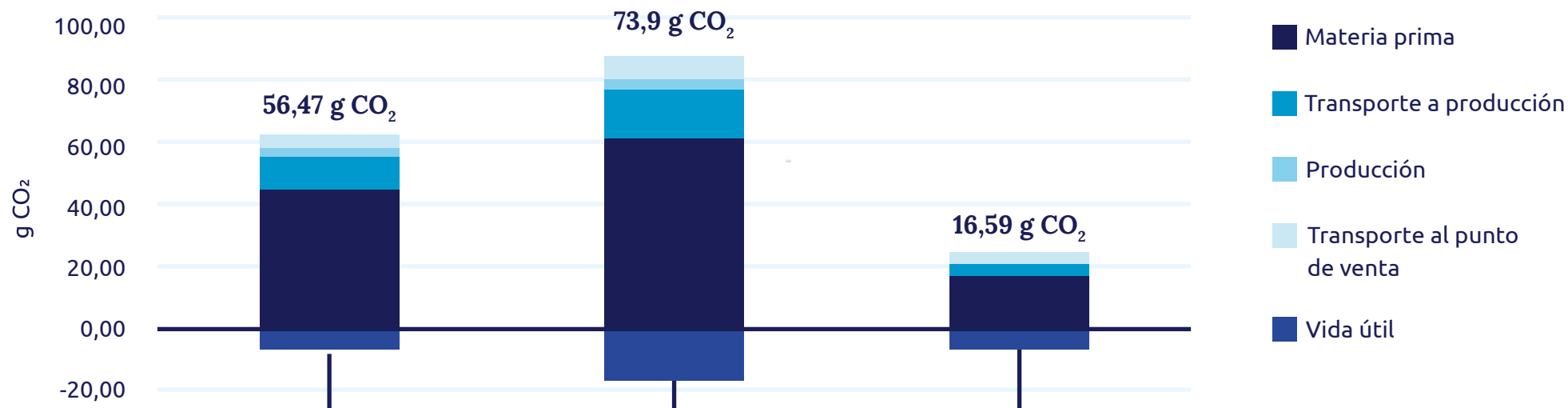


Además, este tipo de envasado es bastante versátil, ya que se puede fabricar en diferentes tamaños y podría funcionar como envase para muchos de nuestros productos, por lo que también lo hemos utilizado con la cereza y el tomate, y se planea extender su uso para otros productos.

Para entender la huella de carbono de este producto, el año pasado colaboramos con ITENE (Instituto Tecnológico del Embalaje, Transporte y Logística), para hacer un análisis de ciclo de vida del producto y comparar varios envases susceptibles a ser utilizados en tomate: tarrina de cartón más Flowpack, tarrina de cartón y bolsas de papel. Los resultados demostraron que la bolsa de papel tiene una huella de carbono mucho menor a la

de los otros dos envases con los que se comparó. Como se puede observar en la gráfica de abajo, la huella de carbono de la bolsa de papel equivale a 16,59 g de CO₂, lo que representa un 70% y un 77,5% menos de g de CO₂ equivalente (tarrina de plástico y tarrina de plástico con Flowpack, respectivamente) con respecto a las otras dos tarrinas con las que se comparó.

Comparación de la huella de carbono de tres envases para el tomate



Tarrina de cartón con termosellado.

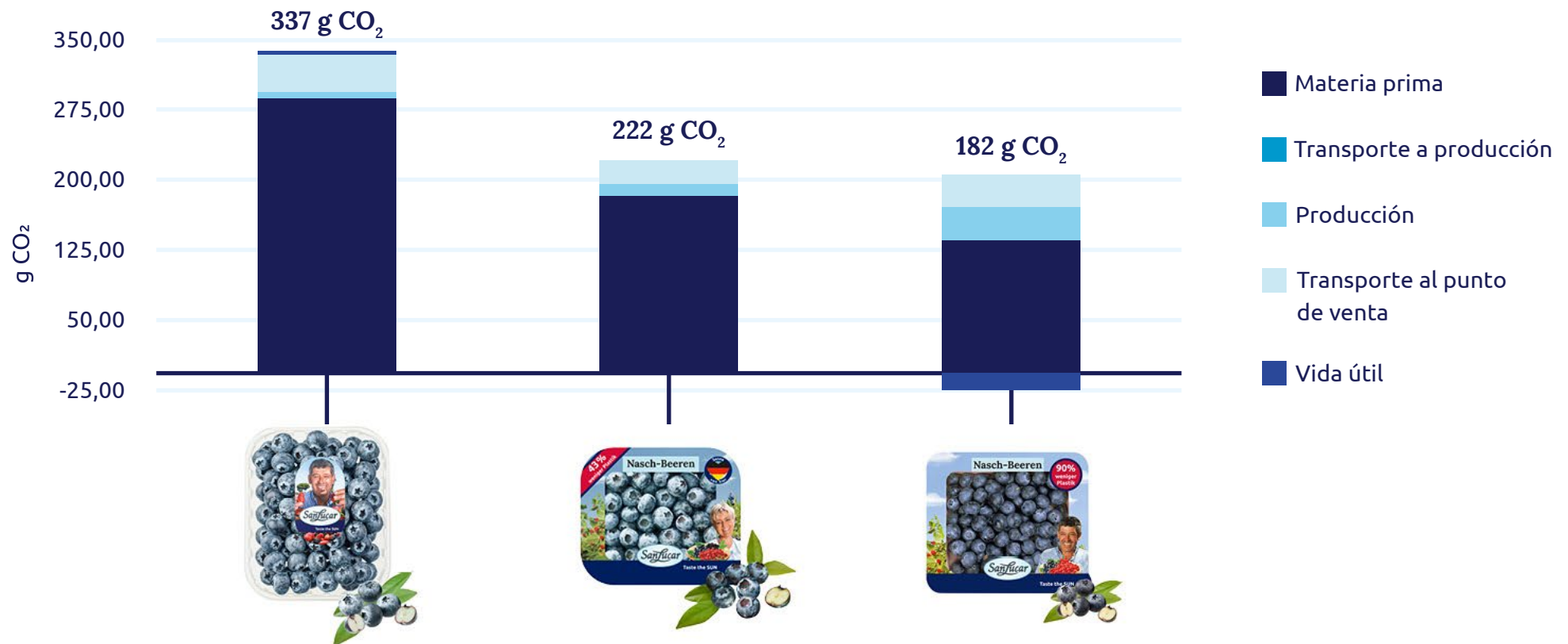
Las bayas son uno de los productos que están asociados a la mayor producción de plástico a la hora del envasado. Por esto, SanLucar ha querido invertir recursos y tecnología en diseñar un envase que sea más respetuoso con el medio ambiente. Esto es, la tarrina de cartón con termosellado.

Esta tarrina contiene un 90% menos de plástico que la tarrina anterior y prescinde de las dos etiquetas de papel que contenía anteriormente y que contaminaban el proceso de reciclaje. Esta nueva tarrina de cartón es reciclable y su laminado 100% PET, que es monomaterial, facilita este proceso de reciclaje.

Además, está compuesta por papel que proviene de bosques con sello de certificación FSC.

Al igual que el análisis del ciclo de vida de la bolsa de papel, se realizó un extenso estudio de vida que comparaba la tarrina de cartón con termosellado y la tarrina de plástico. Éste concluyó que el ciclo de vida de la nueva tarrina de termosellado equivale a 182 g de CO₂ teniendo, por tanto, un 46% menos de gramos de CO₂ que la tarrina de plástico, la cual equivale a un 337g de CO₂ como se ve en la siguiente gráfica.

Comparación de la huella de carbono de tres envases para el arándano



7.3. Colaboración con el instituto externo ITENE.

La estrategia de packaging sostenible ha sido desarrollada gracias a estudios realizados por institutos externos especializados en packaging, como ITENE, lo que ofrece garantías de pragmatismo y transparencia.

Hemos colaborado con ITENE en varias ocasiones durante las diferentes fases del proceso de desarrollo y evaluación de nuestra estrategia de packaging. Primero, nos ayudaron a diagnosticar y definir la estrategia de los envases, analizando el estado de los envases en ese momento y definiendo una evolución o Roadmap al que la estrategia se dirigía.

Para ello, se definieron los nuevos objetivos en materia de sostenibilidad a los que se aspiraba, y se analizaron tanto los requerimientos técnicos del producto como los requisitos de aptitud para el contacto alimentario de los envases.



Es importante destacar que SanLucar se enfrentaba al reto asociado con encontrar envases y embalajes que se adecuaban y adaptaban a los nuevos objetivos de sostenibilidad sin sacrificar la calidad, presentación y la vida útil de los productos. ITENE nos proporcionó un servicio de apoyo y asistencia técnica en los envases y embalajes empleados por SanLucar para la distribución y venta de nuestros productos hortofrutícolas.

Una vez que la estrategia de packaging sostenible estaba finalizada, también nos ofrecieron apoyo para comparar el impacto ambiental, en términos de huella de carbono, de diferentes soluciones de envases para tomates y bayas, con la finalidad de seleccionar la alternativa más favorable en relación con sus emisiones de gases de efecto invernadero (GEI).

ITENE es un instituto de envases, por eso el asesoramiento durante este año ha sido continuo, ya que contamos con su apoyo regularmente para seguir mejorando la reciclabilidad y sostenibilidad de nuestros envases. Por ejemplo, ahora estamos realizando el estudio de algunos envases de fresas, y confiamos en que esto continúe aplicando a otros productos. Pero también existen otras colaboraciones como con Ainia y con otras asesorías técnicas como con Intertek.

7.4. Entrevista.

Entrevista a Kathrin Ampferl.



»Estamos trabajando en mejorar la reciclabilidad, la reducción o la eliminación de plástico en nuestros envases«

Nombre completo:

Kathrin Ampferl

Cargo:

Packaging Director
en SanLucar - Valencia

1. ¿Cuál es el objetivo principal del departamento de packaging?

Tenemos dos objetivos principales en nuestro departamento. Por un lado, aseguramos que cada uno de nuestros productores de fruta en todo el mundo tenga el packaging adecuado en el momento oportuno, ya que son muchos elementos de packaging: proveedores de fruta, fabricantes de materiales, etc. Por otro lado, nuestro objetivo es lanzar al mercado embalajes innovadores. Nuestras exigencias son altas: seguridad alimentaria, sostenibilidad, visibilidad de la fruta, la propia fruta tiene que estar en primer plano: el envase protege y asegura la vida comercial. Adicionalmente nuestro envase es nuestra plataforma de comunicación de marca.

2. ¿Qué tipos de envases más sostenibles se han implementado en el último año?

En SanLucar siempre ha sido importante el envase premium e innovador que protege nuestra fruta premium. En octubre de 2019, dentro del departamento de packaging creamos un equipo que se ocupa de Packaging Innovations, el cual lidera María Plasencia. De esta forma hemos podido trabajar en muchos proyectos de envases sostenibles: nuestra tarrina de cartón con termosellado para berries y fresas que se termosellan con un film, tarrinas 100% de papel para bayas, tomates y mandarinas, y ahora también vendemos tomates de marca SanLucar en nuestra bolsa de papel. De todas las experiencias en el mercado, aprendemos y verificamos si es la estrategia que queremos llevar o no. Tenemos equipos de venta y calidad que nos ayudan a medir el impacto del envase teniendo en cuenta la protección de nuestra fruta y la satisfacción de nuestros clientes y consumidores.

3. ¿En qué proyectos estáis trabajando actualmente?

A día de hoy, estamos trabajando en el desarrollo de más de 20 productos y elementos nuevos, siempre buscando una presentación premium, innovadora y sostenible: estamos trabajando en diferentes elementos compostables, en materiales nuevos para mejorar la reciclabilidad, la reducción o la eliminación de plástico, priorizando siempre la protección de la fruta para así alargar su vida útil en el mercado.

4. ¿Con qué materiales sostenibles os encontráis trabajando actualmente?

Estamos trabajando con muchas alternativas, diferentes papeles, maderas, plásticos, plásticos compostables. Llevamos a cabo estudios para hacernos una idea de lo sostenible que es un envase o un material, y además estamos haciendo análisis de ciclo de vida midiendo la huella de carbono de diferentes conceptos de envases.



5. ¿Hay colaboraciones o alianzas con centros de investigación o universidades para el desarrollo de innovaciones?

Sí que colaboramos con diferentes institutos tecnológicos para estar siempre al día, por ejemplo, ITENE. Además de esto, nuestra Packaging Innovation Manager, María Plasencia, también está en contacto con laboratorios internacionales, clusters, institutos tecnológicos, universidades, empresas punteras de Packaging, laboratorios...

6. ¿Cuál crees que es la tendencia a nivel global para los diseños y el uso de packaging?

El factor sostenibilidad e innovación es clave. Las exigencias en materia de sostenibilidad vienen de todas partes: por un lado, desde la comisión de la Unión Europea que ha fijado objetivos ambiciosos, vamos hacia la economía circular y, por otro lado, nosotros también queremos poner nuestro granito de arena para lanzar al mercado packaging que sea reciclable y más sostenible. Nuestra misión es proporcionar la fruta y verdura más natural, fresca y sabrosa. Y estar orgullosos del modo en que lo hacemos. Trabajamos con productos naturales, por lo que está claro que la protección del medio ambiente y del clima es nuestro interés primordial y queremos cumplir con nuestra responsabilidad como empresa.

7.5. Gasto de agua y luz por país.



GRI 302 -1 / 303-1 / 306-1

	<i>m³/año</i>	<i>kW/año</i>	<i>m³/año</i>		<i>m³/año</i>	<i>kW/año</i>	<i>m³/año</i>		<i>m³/año</i>	<i>kW/año</i>	<i>m³/año</i>
2017 2018				2018 2019				2019 2020			
España	3.585 (0,4%)	519.189 (12%)	3.585 (5,6%)	España	5.923 (0,8%)	875.748 (16%)	9.347 (8,7%)	España	887.065 (9,96%)	1.106.532 (17%)	887.065 (11,6%)
Alemania	14.406 (1,7%)	1.246.628 (29%)	1.890 (3%)	Alemania	2.310 (0,3%)	1.399.393 (26%)	2.310 (2,1%)	Alemania	2.027 (0,02%)	1.510.583 (24%)	2.027 (0,03%)
Austria	1.215 (0,1%)	1.531.000 (36%)	1.215 (1,9%)	Austria	1.650 (0,2%)	1.546.201 (28%)	1.650 (1,5%)	Austria	1.500 (0,01%)	1.636.000 (26%)	2.230 (0,04%)
Ecuador	313.608 (37,4%)	44.559 (1%)	56.955 (89,5%)	Ecuador	393.888 (52,5%)	151.104 (3%)	5.696 (5,3%)	Ecuador	466.249 (5,2%)	286.144 (4%)	0 (0%)
Túnez	506.118 (60,3%)	907.545 (21%)	Dato no disponible	Túnez	346.693 (46,2%)	1.498.099 (27%)	88.900 (82,4%)	Túnez	826.849 (9,4%)	1.425.871 (22%)	117.953 (1,6%)
Total	838.932	4.248.921	63.645	Total	750.464	5.470.545	107.902	Sudáfrica	6.715.585 (75,5%)	412.327 (6%)	6.716.685 (87%)
								Total	8.899.276	6.377.457	7.725.960

Nota: (%) indica el porcentaje con respecto al consumo total en todos los países

Extracción de agua por fuente

Consumo energético dentro de la organización

Vertido de agua

7.6. Gestión de residuos.

Túnez



Residuos generados por tipo y método de eliminación en kilos

		Reutilización		Reciclaje		Almacenaje		Otros	
		2018/19	2019/20	2018/19	2019/20	2018/19	2019/20	2018/19	2019/20
RESIDUOS PELIGROSOS	Recipientes químicos vacíos	-		-		1.117 kg		-	
	Cubos de pintura vacíos	19 kg		-		-		-	
	Tubos fluorescentes	-		-		-		108 kg	
	Aceite usado	-		520 kg	635 kg	20 kg		-	
	Pilas y baterías	-		75 kg	368 kg	4 kg		-	
RESIDUOS NO PELIGROSOS	Plástico	-		25.042 kg	10.000 kg	600 kg		-	
	Papel y cartón	-	90.520 kg	-		83.801 kg		-	
	Restos orgánicos	-	480.650 kg	-		-		-	
	Madera	4.126 kg	39.000 kg	-		-		-	
	Metal	-		-		-		3.000 kg	



GRI 306 -2



Residuos generados por tipo y método de eliminación en kilos

		Reutilización		Reciclaje		Recuperación		Otros	
		2018/19	2019/20	2018/19	2019/20	2018/19	2019/20	2018/19	2019/20
RESIDUOS PELIGROSOS	Recipientes químicos vacíos	-	-	4.749 kg	1.085 kg	70 kg	52,01 kg	-	-
	Plásticos con químicos	-	-	5.883 kg	4.444 kg	-	-	-	-
	Tubos fluorescentes	-	-	3,67 kg	-	-	-	-	-
	Lámparas de bajo consumo	-	-	-	-	-	-	7 kg	4,50 kg
	Desechos médicos	-	-	-	-	-	-	5 kg	3,20 kg
	Pilas y baterías	-	-	16 kg	-	-	-	-	-
	Aceites usado	-	-	-	175 kg	-	-	-	-
RESIDUOS NO PELIGROSOS	Plástico	-	23,06 kg	44 kg	-	-	-	-	-
	Papel y cartón	15 kg	13,20 kg	2.065 kg	2.442 kg	-	-	-	-
	Restos orgánicos	-	-	-	-	-	-	19.411 kg	10.684 kg
	Cristal	-	-	-	-	-	-	65 kg	-

Residuos generados por tipo y método de eliminación en kilos

		Reciclaje		Compostaje		Incineración		Otros		Almacenaje	
		2018/19	2019/20	2018/19	2019/20	2018/19	2019/20	2018/19	2019/20	2018/19	2019/20
RESIDUOS PELIGROSOS	Recipientes químicos vacíos	-	-	-	-	5 kg	-	-	-	-	-
	Plásticos con químicos	100 kg	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Tubos fluorescentes	-	3 kg	-	-	-	-	2 kg	-	-	-
	Pilas y baterías	-	5 kg	-	-	-	-	1 kg	-	-	-
RESIDUOS NO PELIGROSOS	Papel y cartón	185.450 kg	262.000 kg	-	-	-	-	-	-	-	-
	Restos orgánicos	-	-	188.000 kg	-	-	-	-	-	-	442.000 kg
	Cristal	100 kg	200 kg	-	-	-	-	-	-	-	-
	Metal	49.000 kg	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Madera	-	100.000 kg	-	-	-	-	-	-	-	-

Alemania



España



Residuos generados por tipo y método de eliminación en kilos

		Reciclaje	
		2018/19	2019/20
RESIDUOS NO PELIGROSOS	Plástico	194.845 kg	1.528.429 kg
	Papel y cartón	49.112 kg	336.013 kg
	Restos orgánicos	207.450 kg	81.000 kg
	Cristal	34.262 kg	24.170 kg
	Madera	6.260 kg	584.637 kg

		Reciclaje	
		2018/19	2019/20
RESIDUOS PELIGROSOS	Recipientes químicos vacíos	-	800 kg
	Plástico con químicos	-	-

RESIDUOS NO PELIGROSOS	Plástico	8.580 kg	9.570 kg
	Papel y cartón	16.020 kg	20.350 kg
	Cristal	-	100 kg
	Madera	33.600 kg	45.800 kg



Taste the SUN

8. Relación con nuestros partners.

8.1. Una colaboración excepcional.

En SanLucar, una colaboración estrecha y a largo plazo con nuestros partners es primordial. Esta relación de colaboración es cultivada a raíz del conocimiento, por lo que viajamos regularmente con nuestros clientes a nuestras fincas, donde conocen nuestros métodos de cultivo y nuestras acciones sociales. Así, les podemos enseñar lo que hay detrás de nuestra filosofía de SanLucar, «en armonía con las personas y la naturaleza».

Conocer el cultivo de los productos desde cerca aporta un valor añadido al conocimiento sobre el mundo de la fruta y verdura. Porque aquí no se queda únicamente la experiencia de un viaje a los países de producción. También invitamos a los partners a conocer y participar en nuestros proyectos DREAMS (Developing Responsible Environments and Multicultural Societies). Y es desde esta experiencia de la que ya han nacido varios proyectos de colaboración.



Relación con nuestros partners



Nuestro objetivo es dar a conocer al mayor número posible de los partners el programa DREAMS y nuestro compromiso de responsabilidad corporativa. Los canales de comunicación por los que nos damos a conocer son la prensa especializada como revistas del sector alimentario, nuestra página web, ferias y redes sociales como Facebook y LinkedIn, y nuestra revista anual DREAMS.

8.2. Cumplir sueños juntos.

Tenemos varios proyectos DREAMS en todo el mundo. Nos centramos en proyectos locales que tengan beneficios directos para nuestros empleados, sus familias y las comunidades vecinas. Para conocer los sueños de las personas en los países de cultivo, hablamos con la comunidad y determinamos juntos qué necesidades hay para que formen parte y se sientan involucrados e identificados con los proyectos.

En 2018 fuimos con un grupo de clientes a Sudáfrica para enseñarles el cultivo y los proyectos sociales que realizamos junto con los habitantes en la finca. Se quedaron tan impactados con nuestro concepto que quisieron contribuir de forma más activa, y directa por lo que crearon una asociación »Träume werden wahr« (realizar sueños). Desde entonces hemos hecho muchos proyectos juntos. Sin embargo, uno de los más impactantes fue el »taxibus« para la gente en nuestras fincas »Rooihogte« y »De Hoek«. Ir al médico en la ciudad, comprar comida en el supermercado, llevar a los niños a la guardería...



Para nosotros son cosas cotidianas. Para los habitantes de las fincas puede ser un reto, ya que el pueblo más cercano está a 30 minutos. Esto significa que, cada vez que tienen que desplazarse para hacer recados, ir al médico o simplemente hacer la compra, les supone un gasto muy alto en un taxi. Tampoco es fácil, para los hijos de nuestros empleados de De Hoek, el llegar a nuestra guardería »Speelskool« en Rooihogte, donde los 40 a 50 niños reciben una atención gratuita y profesional.



Para cumplir el gran sueño de la comunidad de tener un bus, mostramos nuestro vídeo DREAMS en Sudáfrica en uno de los eventos más importantes para minoristas en mayo 2019. El vídeo muestra lo mucho que hemos logrado en nuestra finca desde 2012, y cuánto más podemos lograr si todos unimos nuestras fuerzas. Nuestros socios minoristas se enteraron así del gran sueño del taxibus y juntos recaudamos la increíble cantidad de 40.000€. Con el fantástico apoyo de la asociación »Träume werden wahr« cumplimos un sueño gigante. Justo a tiempo para Navidad, sorprendimos a los habitantes de la finca con un nuevo minibús de 14 plazas.

Relación con nuestros partners

La comunicación de nuestros proyectos sociales y ambientales dentro de la estrategia de la responsabilidad corporativa está enfocada actualmente hacia los partners B2B. Se considera que la comunicación de la responsabilidad corporativa hacia el cliente final es una oportunidad para transmitir el compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad corporativa de SanLucar; por ello se ha creado un espacio en la página web dedicado a los proyectos DREAMS. Además, desde 2018, presentamos nuestras iniciativas sociales y medioambientales en la revista DREAMS, la cual se publica anualmente coincidiendo con la celebración de la feria Fruit Logistica en Berlín. Debido a las restricciones por el Covid-19, esta feria no se celebró en 2021, por lo que enviamos la revista por correo y digitalmente a nuestros partners y otras entidades que participan en nuestros proyectos. La revista DREAMS se encuentra en formato digital en la página web www.sanlucar.com y se encuentra disponible.





Taste the SUN

9. Información contable y fiscal.

9.1. Aspectos contables.

La información contable y fiscal del Grupo correspondiente al ejercicio terminado el 30 de junio de 2020 se puede consultar en la Memoria Consolidada que forma parte de las cuentas anuales consolidadas.

Las principales magnitudes en cuanto a resultados del grupo y aspectos fiscales han sido las siguientes:

Mamaritz es la sociedad dominante del Grupo Mamaritz, cuyas cuentas anuales consolidadas incorporan los estados financieros de las sociedades controladas por la misma, directa e indirectamente, al 30 de junio de cada ejercicio.

La aportación de beneficios consolidados de las sociedades que componen el Grupo, separado entre el resultado atribuible a la Sociedad Dominante y al resultado atribuible a los socios externos, durante el ejercicio anual terminado el 30 de junio de 2020 es la siguiente:

Sociedades dependientes	Sociedad dominante	Socios externos	Total
Mamaritz, S.L.U.	-45.416,82	-	-45.416,82
The Roetzer Family, S.L.U.	285.691,32	-	285.691,32
SanLucar Fruit, S.L.U.	3.072.211,58	-	3.072.211,58
SanLucar Fruit France, S.A.R.L.	-4.573,08	-	-4.573,08
SanLucar Vertrieb Deutschland, GmbH.	-12.193,80	-	-12.193,80
SanLucar Fruit Import Netherlands, B.V.	2.946.408,88	-	2.946.408,88
Consorcio SanLucar Group, S.L.	135,3	135,3	270,6
SanLucar Deutschland GmbH.	428.937,37	142.217,58	571.154,95
SanLucar Obst & Gemüse Handels, GmbH.	-48.440,77	-46.541,14	-94.981,91
SanLucar Fruit To Go, GmbH	-20.858,85	-20.858,85	-41.717,70
SanLucar Manufaktur, GmbH	-388.593,41	-388.593,41	-777.186,81
Victoria Fruit Handels, GmbH.	913.714,66	113.714,66	1.027.429,33
SanLucar Italia, S.R.L.	-56.194,33	-	-56.194,33

Sociedades dependientes	Sociedad dominante	Socios externos	Total
SanLucar Italia Berries, S.R.L.	44.900,86	22.115,35	67.016,21
La Cinqüième Saison, S.A.	1.410.054,50	1.354.758,25	2.764.812,75
Santa María Fruit, S.L.	-303.355,64	-291.459,35	-594.814,99
SanLucar Tunisia, S.A.R.L.	-87.991,69	-	-87.991,69
SanLucar Services, S.A.R.L.	-199.169,29	-	-199.169,29
SanLucar Flor'alia, S.A.	-1.070.098,35	-	-1.070.098,35
SanLucar South Africa, (Pty), Ltd.	8.745,20	-	8.745,20
SanLucar South Africa Citrus Pty, Ltd.	269.932,18	259.346,60	529.278,78
SanLucar Ecuador, S.A.	270.847,43	-	270.847,43
Lexkingsa, S.A	130.991,01	-	130.991,01
Quilziolli, S.A.	-1.161.312,91	-	-1.161.312,91
Les Perles du Desert, S.A.	-210.736,35	-	-210.736,35
SanLucar De Hoek (Pty), Ltd	-549.268,53	-67.305,78	-616.574,31
Berry Selections, S.L.	-	-	-
Agrícola Uniqua, S.L.U.	-729.025,83	-	-729.025,83
Shares Co. RH & SLServices, S.A.R.L.	-546.248,60	-	-546.248,60
SanLucar Morocco, S.A.R.L., Associe Unique	-9.771,09	-	-9.771,09
Looking4fruit, GmbH.	-7.302,57	-	-7.302,57
SL Fruit & Juice, GmbH	-	-	-
Total	4.332.018,38	1.077.529,21	5.409.547,61

9.2. Aspectos fiscales.

La carga fiscal soportada por cada una de las sociedades del Grupo por país con relación a su base imponible es la siguiente:

Sociedades dependientes	BAI + Ajustes	GIS	%
Mamaritz	-70.710,15	25.293,33	35,77%
The Roetzer Family	380.921,76	-95.230,44	25,00%
SanLucar Fruit	3.724.227,90	-652.016,32	17,51%
SanLucar Factory	0	0	-
SanLucar Fruit France	-120.700,08	116.127,00	96,21%
SanLucar Obst&Gemüse	-112.852,81	17.870,90	15,84%
Fruit to Go	-39.229,70	-2.488,00	-6,34%
SanLucar Manufaktur	-777.186,81	0	0,00%
Victoria Fruit Handels	1.104.680,65	-77.251,32	6,99%
SL Italia	-56.194,33	0	0,00%
SL Italia Berries	67.028,10	-11,89	0,02%
Consorcio SanLucar Group	270,59	0	0,00%
Berry Selections	0	0	0,00%
La Cinquième Saison	2.845.385,63	-80.572,88	2,83%
Santa María Fruit	-594.814,99	0	0,00%
SL Ecuador	425.497,02	-154.649,58	36,35%
Lexkingsa	170.273,73	-39.282,72	23,07%

Sociedades dependientes	BAI + Ajustes	GIS	%
Quilziolli	-1.161.312,91	0	0,00%
Uniqua	-968.767,78	239.741,95	24,75%
Shares & Co	-546.248,60	0	0,00%
SL Morocco	-9.771,09	0	0,00%
Les Perles du Desert	-210.736,35	0	0,00%
SanLucar Fruit Import	-120.288,22	108.094,42	89,86%
Looking for Fruit	-7.302,57	0	0,00%
SanLucar Vertrieb Deutschland	0	0	-
SanLucar Deutschland	923.298,73	-352.143,78	38,14%
SanLucar Fruit Import Netherlands	4.016.399,88	-1.069.991,00	26,64%
SanLucar South Africa	8.745,20	0	0,00%
SanLucar South Africa Citrus	529.278,78	0	0,00%
SanLucar DeHoek	-616.574,31	0	0,00%
SanLucar Tunisie	-87.771,03	-220,66	-0,25%
SanLucar Tunisie Services	-198.948,63	-220,66	-0,11%
SanLucar Flor'alia	-1.066.807,36	-3.290,99	-0,31%
Total	7.429.790,25	-2.020.242,64	
Cifras CCAACC Mamartiz	7.429.790,25	-2.020.242,64	

* Se incluye el impuesto de sociedades devengado durante el ejercicio terminado el 30 de junio de 2020

9.3. Subvenciones públicas recibidas.

De acuerdo con lo informado en la memoria consolidada, el movimiento habido en el epígrafe de subvenciones del estado de situación financiera consolidado durante el ejercicio anual terminado el 30 de junio de 2020 y

2019, así como los resultados imputados al estado consolidado del resultado integral, se detallan a continuación (en euros):

Organismo	Cuantía inicial	Saldo inicial	Adiciones netas del ejercicio	Trasposos a resultados	Saldo final
Organismos tunecinos	1.550.924,64	990.367,47	(103.110,31)	(157.071,42)	730.185,73
Total	1.550.924,64	990.367,47	(103.110,31)	(157.071,42)	730.185,73

Organismo	Cuantía inicial	Saldo inicial	Adiciones netas del ejercicio	Trasposos a resultados	Saldo final
Organismos tunecinos	1.652.942,05	1.122.095,20	12.277,12	(144.004,86)	990.367,47
Total	1.652.942,05	1.122.095,20	12.277,12	(144.004,86)	990.367,47

El importe registrado en el epígrafe “Imputación de subvenciones de inmovilizado no financiero y otras” de la cuenta de pérdidas y ganancias consolidada de los ejercicios anuales terminados el 30 de junio de 2020 y 2019, asciende a 157.071,42 y 144.004,86 euros, respectivamente.

En los ejercicios indicados, las subvenciones de capital más significativas recibidas por el Grupo provienen de las concedidas por organismos tunecinos a sociedades dependientes ubicadas en dicho país. A la fecha de cierre de los ejercicios anuales terminados el 30 de junio de 2020 y 2019, el Grupo había cumplido con todos los requisitos necesarios para la percepción y disfrute de las subvenciones detalladas anteriormente.



Taste the SUN

10. Próximos pasos.

Estado compromisos Informe Progreso 2019 / 2020

Acción	Objetivos a conseguir	Fecha prevista	Estado actual
Plan de Igualdad	Elaborada una nueva evaluación del plan actual.	Junio 2021	En proceso
Cálculo del salario digno según metodología Anker	Implementada la metodología Anker para España.	Junio 2020	Ver capítulo 5
Gestión de riesgos DDHH	Identificados los riesgos basados en los DDHH para el grupo, teniendo en cuenta la cadena de valor.	Junio 2020	Ver capítulo 4
Mapeo y diálogo Stakeholders	Identificados los stakeholders prioritarios para el grupo y parámetros de evaluación.	Junio 2021	En proceso
Análisis materialidad	Desarrolladas las encuestas y planificadas las reuniones para el análisis de materialidad.	Junio 2021	En proceso
Revisión Código Ético	Revisado y actualizado del Código Ético del grupo.	Enero 2021	Parado actualmente debido a que se ha detectado la necesidad de realizar un Código de Conducta que complemente al Código Ético. Además, se están revisando desde Dirección los valores de la empresa y todo ello tiene impacto en ambos Códigos. Se prevé tener el Código Ético para junio 2022
Colaboración con ITENE	Fase 2 del proyecto de colaboración con ITENE para un embalaje más sostenible.	Diciembre 2020	Ver capítulo 7
Evaluación y monitoreo de proveedores de fruta y verdura	Análisis del procedimiento con un grupo de trabajo interdepartamental. Definidas de las mejoras. Implementado el proyecto piloto.	Junio 2021	En proceso
Sistemas tecnológicos, de la información y ciberseguridad	Mejora de los sistemas tecnológicos de la compañía y de ciberseguridad.	Junio 2022	En proceso
Código de Conducta	Complementar el Código Ético contemplando la revisión de los valores corporativos.	Diciembre 2023	A la espera de la definición de los nuevos valores
Mejora de la comunicación interna	Aprobación de un nuevo sistema que facilite la comunicación interna hacia los empleados.	Junio 2022	Análisis de diferentes ERPs

Anexo - Tablas de relación de indicadores.

GRI Estándar	ODS	Principios Pacto Mundial	Definición GRI Estándar	Resultado 2019/2020
102-1			Nombre de la organización	SanLucar Group es el nombre del grupo empresarial, cuya matriz es Mamaritz S.L.U. El informe se elabora desde SanLucar Fruit S.L.U. Ver capítulo 2.5
102-2			Actividades, marcas, productos y servicios	En SanLucar nos dedicamos a la importación, exportación y comercialización de diferentes frutas y verduras, de diferentes orígenes a múltiples destinos. Ver capítulo 2.2
102-3			Ubicación de la sede	Sede central: Serra Llarga 24, 46530 Puzol (Valencia, España) Ver capítulo 2.5
102-4			Ubicación de las operaciones	Ver capítulo 2.4
102-5			Propiedad y forma jurídica	Ver capítulo 2.5
102-6			Mercados servidos	Ver capítulo 2.4
102-8	8 10	1,2,3,4,5,6 10	Información sobre empleados y otros trabajadores	Ver capítulo 5.7

GRI Estándar	ODS	Principios Pacto Mundial	Definición GRI StandardsR	Resultado 2019 - 2020
102-10			Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	No ha habido cambios en la última campaña
102-12		1,2	Iniciativas externas	Ver capítulo 6
102-13			Afiliación a asociaciones	Red Española del Pacto Mundial, UPJ e.V. Netzwerk für Corporate Citizenship und CSR, AEBE (Asociación de Exportadores de Banano del Ecuador), respAct Österreich
102-14			Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	Ver Carta de Compromiso
102-15			Una descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades	Ver capítulos 2.3 y 4.1
102-16	16		Descripción de los valores, principios, estándares y normas de conducta de la organización	Capítulos 2.1 y 3.1
102-17			Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	Ver capítulo 5.11
102-18			Estructura de gobernanza	No ha habido cambios en la última campaña
102-23	16		Presidente del máximo órgano de gobierno	Ver capítulo 2.5
102-32			Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración	Ver capítulo 2.5

GRI Estándar	ODS	Principios Pacto Mundial	Definición GRI Estándar	Resultado 2019 - 2020
102-40			Lista de grupos de interés	No ha habido cambios en la última campaña.
102-41	8	1,2,3,4,5,6	Acuerdos de negociación colectiva	Ver capítulo 3.4
102-44			Temas y preocupaciones clave mencionados	El CIA (Comité de Trabajadores) ha recibido los siguientes temas y preocupaciones: rotación del personal, disponibilidad de más cubiertos en la cocina, inseguridad entre empleados por el COVID al trabajar en la oficina, definición de bandas salariales.
102-45			Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	Ver capítulos 2.5 y 3.5
102-50			Periodo objeto del informe	1 de julio 2019 - 30 de junio 2020
102-51			Fecha del último informe	1 de julio 2018 - 30 de junio 2019
102-52			Ciclo de elaboración de informes	Anual
102-53			Punto de contacto para preguntas sobre el informe	communicationcr@sanlucar.com
103-2		1,2,4,5,6,7 9	El enfoque de gestión y sus componentes	Ver capítulo 5

GRI Estándar	ODS	Principios Pacto Mundial	Definición GRI Estándar	Resultado 2019 - 2020
201-1	2 5 7 8 9	1,2,3,4,5, 6,7,8,9	Valor económico directo generado y distribuido	Ver capítulo 9
203-1	11 2 5 7 9	1,2,3,4,5, 6,7,8,9	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	Ver capítulo 6.1
204-1	1 8	1,2,3,4,5,6,	Proporción de gasto en proveedores locales	Austria: 18,1%, Sudáfrica: 100%, Ecuador: 100% España, Alemania y Túnez: no se pueden mostrar por datos incompletos.
205-2	16	1,2,3,4,5,6, 10	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Ninguna sociedad del Grupo Sanlucar ha registrado casos de corrupción.
302-1	13 12 7 8	1,2,3,4,5,6 7,8,9	Consumo energético dentro de la organización	Ver capítulo 7.5
303-1	6	1,2,7,8,9	Extracción de agua por fuente	Ver capítulo 7.5

GRI Estándar	ODS	Principios Pacto Mundial	Definición GRI Estándar	Resultado 2019 - 2020
304-1	15 14 6	1,2,7,8,9	Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	Ninguna de nuestras superficies de producción se encuentra en zonas protegidas.
306-1	12 14 6	1,2,7,8,9	Vertido de aguas en función de su calidad y destino	Ver capítulo 7.3 Nota: en el Informe no está reflejado el volumen de vertido de aguas según su calidad y destino.
306-2	12 3 6	1,2,3,4,5,6, 7,8,9,10	Residuos por tipo y método de eliminación	Ver capítulo 7.2
308-1		7,8,9	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	100%
401-1	10 5 8	1,2,3,4,5,6, 10	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Ver capítulo 5.7
401-2	3 5 8	1,2,3,4,5,6, 10	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	En todos los países se aplican los mismos beneficios definidos independientemente de si el contrato es a tiempo completo o parcial.

GRI Estándar	ODS	Principios Pacto Mundial	Definición GRI Estándar	Resultado 2019 - 2020
401-3	5 8	1,2,3,4,5,6	Permiso parental	Ver capítulo 5.2
403-1	8	1,2,3,4,5,6	Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de Salud y Seguridad	Ver capítulos 3.4 y 5.4
403-2	3 8	1,2,3,4,5,6 ,10	Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	Ver capítulo 5.4 y 5.5
404-1	4 5 8	1,2,3,4,5,6	Promedio de horas de formación al año por empleado	Ver capítulo 5.3
405-1	5 8	1,2,3,4,5,6	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Ver capítulo 5.9
406-1	16 5 8	1,2,3,4,5,6 ,10	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	No hubo casos en ninguna de las filiales. Ver capítulo 5.9
407-1	8	1,2,3,4,5,6	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	Ver capítulo 3.3

GRI Estándar	ODS	Principios Pacto Mundial	Definición GRI Estándar	Resultado 2019 - 2020
408-1	16 8	1,2,3,4,5,6, 10	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	Ver capítulos 3.3 y 5.8
409-1	81	,2,3,4,5,6,	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	Ver capítulo 3.3
410-1	16	1,2,3,4,5,6, 10	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	En los países donde hay personal de seguridad no hubo formación.
411-1	21	,2,7,8,9	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	La organización no opera en regiones donde hay pueblos indígenas.
412-1		1,2,4	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	Ver capítulo 3.3

GRI Standards	ODS	Principios Pacto Mundial	Definición GRI Estándar	Resultado 2019 - 2020
412-2		Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	<p>El número total de horas –durante el periodo objeto del Informe (dedicadas a la formación en políticas o procedimientos sobre derechos humanos y aspectos de los derechos humanos relevantes para las operaciones).</p> <p>El porcentaje de empleados que (durante el periodo objeto del Informe) reciben formación en políticas o procedimientos sobre derechos humanos y aspectos de los derechos humanos relevantes para las operaciones.</p>	Ver capítulo 5.10

GRI Standards	ODS	Principios Pacto Mundial	Definición GRI Estándar	Resultado 2019 - 2020
413-1		8,9	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	<p>España: Cocina Solidaria El Puchero y reparto a domicilio de alimentos y productos de higiene durante la pandemia en la ciudad de Valencia.</p> <p>Ecuador: Refuerzo Escolar en la escuela primaria Miguel Suárez Seminario de Pueblo Viejo y entrenamiento virtual durante la pandemia.</p> <p>Alemania: Formación Dual en España: Técnico/a en Comercio Exterior y Mayorista.</p> <p>Túnez: adecuación de las instalaciones sanitarias y espacios comunes para los empleados. Provisión de sanidad para empleados.</p> <p>Ver capítulos 6.3, 6.4 y 6.5</p>
414-1	16 8 5	1,2,3,4,5,6, 10	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	Ver capítulo 3.2
416-2		1	Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	No ha habido ningún incumplimiento

GRI Standards	ODS	Principios Pacto Mundial	Definición GRI Estándar	Resultado 2019 - 2020
417-1	12	7,8,9	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	100% de los productos están sujetos a la información requerida. Regulado, entre otras, por la norma y especificaciones de etiquetado UE 543/2011 o UNECE 2011 y UE 1169/2011. Además de por las certificaciones IFS, QS, ISO 9001 y la legislación vigente.
417-3	16	1,2,3,4,5,6,10	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	No ha habido ningún incumplimiento.
419-1	16	1,2,3,4,5,6,10	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	No ha habido ningún incumplimiento.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.





Taste the SUN